

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

Les Conseils de Conciliation

DANS LES

Compagnies de Chemins de Fer

(Sciences Politiques et Économiques)

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

Sera présenté et soutenu le lundi 12 juin 1911, à 3 heures

PAR

J. OURNAC

Président : M. JAY, professeur;

Suffragants : MM. GIDE, CAPITANT, professeurs.

TOULOUSE

IMPRIMERIE DU SUD-OUEST

51, Rue Bayard, 51

1911

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

Les Conseils de Conciliation

DANS LES

Compagnies de Chemins de Fer

(Sciences Politiques et Économiques)

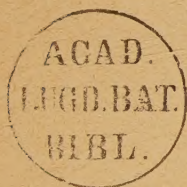
THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

Sera présenté et soutenu le lundi 12 juin 1911, à 3 heures

PAR

J. OURNAC



Président : M. JAY, professeur;

Suffragants : MM. GIDE, CAPITANT, professeurs.

TOULOUSE

IMPRIMERIE DU SUD-OUEST

51, Rue Bayard, 51.

1911

À mes Parents

BIBLIOGRAPHIE

Le Droit de Grève. — Leçons professées à l'Ecole des Hautes-Etudes Sociales par MM. Charles GIDE, BERTHÉLÉMY, PERREAU, BUREAU, KEUFER, FAGNOT, VANDERVELDE, PICQUEMARD et SAYOUS. — Paris, Félix Alcan, 1909.

ALFASSA. — La crise ouvrière récente des chemins de fer anglais. *Publication du Musée social*, 1908.

LEVASSEUR. — *L'Ouvrier américain*, 2 volumes, Paris, 1898.

MÉTIN (Albert). — Le Socialisme sans doctrines. Australie et Nouvelle-Zélande. Paris, Félix Alcan, 1901.

NOGARO (B.). — L'arbitrage obligatoire. Paris 1906.

FONTAINE (A.). — Les grèves et la conciliation. Paris, Colin, 1897.

WATERLOT. — L'arbitrage et la conciliation dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers. (Thèse, Province, 1896).

DOMINGREZ. — De la situation matérielle et de la con-

dition juridique des employés de chemins de fer du réseau de l'Etat. (Thèse, Province, 1907).

MASSEX. — Rapport sur le fonctionnement du contrôle du travail dans les chemins de fer. (Octobre 1909).

FAGNOT. — Rapport de M. Fagnot sur le règlement amiable des conflits du travail, présenté à l'Association Nationale Française pour la protection légale des travailleurs, dans sa séance du 23 février 1911.

REVUES ET JOURNAUX

Annuaire de Législation étrangère (de 1886 à 1910).

Bulletin de l'Office International du Travail (de 1894 à 1910).

Le Musée Social. Documents : L'Organisation du travail et le gouvernement fédéral aux États-Unis, 1907. — Le Mouvement social en Australie, 1909. — Annales : L'Enquête obligatoire au Canada, 1909.

Le Journal des Economistes. (Chronique, 15 décembre 1910).

La Réforme Economique. — Le Procès des Cheminots grévistes, (20 février 1911).

La Revue d'Economie Politique. — Un Projet de loi français sur les soi-disants conseils de conciliation. (1896).

Questions pratiques de Législation ouvrière et d'Economie sociale. (Chronique janvier, février 1911).

Revue du Droit public et de la Science politique. — Les projets du gouvernement relatifs aux grèves des Cheminots. (Janvier, février, mars 1911).

Revue Politique et Parlementaire. — Projet de loi sur la grève et l'arbitrage obligatoire. (1901). — Le statut des agents des chemins de fer et le règlement pacifique des différends collectifs, février 1911.

Documents Parlementaires étrangers transmis à la Présidence de la Chambre. (Textes de lois).

Semaine Politique et Littéraire. — Les contrats et les conflits de travail, (1910).

Le Temps. — 2 novembre, 24 décembre 1910, 2 janvier 1911.

Le Matin. — 25 octobre 1910.

Le Petit Journal. — 6 mars 1910.

Le Journal des Transports. — Le Statut des agents des chemins de fer et l'arbitrage. (18 et 25 février 1911).

La Locomotive.

La Tribune de la Voie Ferrée.

Journal Officiel. — Documents parlementaires, Cham-

bre, (1900, p. 58 : 1902, p. 75 : 1906, n° 14, p. 465 : 1907, n° 879, p. 255 ; n° 971, p. 399 ; n° 1418 ; 1908, p. 2005 ; 1910, n° 383, n° 2766 ; 1911, n° 626, p. 2). — Séances, Chambre, 22 juillet 1890, 5 avril 1910. — Sénat, 8 juillet 1908.

The Labour Gazette, Dominion of Canada. — Octobre 1907.

Second report on rules of voluntary conciliation and arbitration boards and joint committees presented by command of His Majesty to the Houses of Parliament. — (1910).

INTRODUCTION

Parmi les faits sociaux qui se sont manifestés au cours de ces quelques dernières années, il en est un, dont la gravité a surtout appelé l'attention du législateur. De tous les problèmes si nombreux et si graves qui se rattachent à la théorie générale de la grève, le plus urgent et peut-être aussi le plus difficile à résoudre est celui qui se pose à propos de certaines catégories de travailleurs, que l'on a coutume d'assimiler à des fonctionnaires. S'il est un service dont le fonctionnement continu importe à la vie nationale, et dont la brusque interruption puisse causer des désastres incalculables et irréparables, c'est bien celui des chemins de fer. Nous avons pourtant vu les employés chargés de l'assurer cesser soudainement le travail et cela non seulement en France mais même à l'étranger.

Le problème est posé déjà depuis longtemps,

mais des faits récents lui ont donné une actualité qu'il est permis de regretter.

Les grèves dans les services publics, soit régis directement par l'Etat, soit concédés, ont éclaté dans tous les pays. Aux Pays-Bas (1903), en Italie (1907), en Hongrie (1903), en Portugal (1910), les employés des chemins de fer ont cessé le travail; en France, c'est en Octobre 1910 que les « cheminots », suivant l'exemple des postiers, ont abandonné leur travail. Cette suspension de la vie nationale se chiffrant par des millions perdus est incompatible avec l'état actuel du progrès économique.

Deux remèdes sont en présence. Ou bien le législateur supprimera cette faculté à ces agents, ou bien respectant la liberté et comptant sur leur sagesse il cherchera à prévenir et non à réprimer. C'est cette dernière politique qui a dicté les mesures prises aux Etats-Unis et au Canada, et qui a inspiré le gouvernement anglais en 1907. C'est par l'institution des comités, des conseils de conciliation que l'on a cherché à empêcher le renouvellement de pareilles tentatives.

Eviter le mécontentement du personnel, donner aux employés un moyen de faire entendre leurs plaintes et leurs revendications, favoriser une entente amiable, faciliter la solution pacifique des différends quels qu'ils soient, voilà les motifs qui nous ont poussé à croire que les con-

seils de conciliation étaient de nature à prévenir les conflits dans les chemins de fer.

Voir comment les nations étrangères qui ont eu recours à la conciliation l'ont organisée dans les chemins de fer, tel sera l'objet de notre première partie, après que dans un avant propos nous aurons précisé l'idée de la conciliation.

Nous n'avons pas cru nécessaire d'étudier toutes les mesures législatives prises ces derniers temps. Nous nous bornerons à exposer ce que l'on peut appeler les législations type, à savoir celles de la Nouvelle-Zélande, des Etats-Unis, du Canada et de l'Angleterre.

Notre deuxième partie comprendra l'étude de la conciliation en France en matière de chemins de fer.

L'exemple des mesures prises à l'étranger et l'acuité avec laquelle le problème s'est posé chez nous, telles sont les raisons qui ont dicté le choix de notre sujet. Nous n'avons voulu voir dans les conseils de conciliation qu'un moyen de contribuer à la Paix Sociale, mais un moyen puissant et efficace.

AVANT-PROPOS

« La tentative de conciliation, dit M. Fontaine (1), « a pour but de rapprocher employeurs
« et employés, de dissiper les malentendus par
« la discussion, et de faire apprécier par chacune des parties, les motifs qui dictent la conduite de l'autre. Elle suppose nécessairement
« le contact des intéressés, ou des mandataires
« élus ou choisis par eux sans proscrire toutefois
« la présence de tiers conciliateurs. Ou bien elle
« échoue, ou bien elle aboutit à une convention
« qui, résultant d'un accord direct, est acceptée
« sans difficulté.

« L'arbitrage, au contraire, a pour objet de
« faire trancher les points en litige par des tiers,
« non intéressés dans le conflit, qui tiennent leur
« mission du libre choix des parties, et qui sont
« des arbitres. »

La conciliation et l'arbitrage diffèrent donc

(1) FONTAINE, *Les Grèves et la Conciliation*, Paris, Colin, 1897.

profondément. Il nous paraît nécessaire de les distinguer nettement, car souvent si on ne les confond pas, on les croit de nature presque identique. Cette confusion tient, sans doute, à ce que l'on ne voit guère l'un de ces deux mots sans l'autre, le recours à ces deux palliatifs étant ou assuré par les mêmes organes, ou l'un après l'autre en cas de non entente.

Les différences qui les séparent sont nombreuses. L'arbitrage, en principe tout au moins, une fois accepté, met fin d'une façon certaine au conflit ou au différend. La conciliation, elle, peut ne pas aboutir à une solution aimable, et le différend peut subsister, l'avis qui est donné aux parties n'a que la valeur d'un simple conseil.

L'arbitrage suppose en second lieu, la présence de tiers désintéressés, choisis par les deux parties. La tentative de conciliation peut se faire et se fait généralement entre patrons et ouvriers seuls.

Mais ces différences quoique frappantes, ne sont pas les seules, il en est d'autres plus importantes peut-être.

Le rôle moral et pacificateur de la conciliation est bien supérieur à celui de l'arbitrage. La conciliation, entente entre employeurs et employés, pourra non seulement prévenir les conflits, mais encore apaiser les différends, recevoir toutes les réclamations. L'arbitrage ne peut, au contraire,

remplir ce rôle préventif ; il ne se conçoit que pour un conflit déjà né, bien précis, bien déterminé. De plus, sa procédure contient un germe de contestations, de chicane qui peut nuire à son succès, chaque partie voulant, en effet, prouver aux arbitres qu'elle a raison. L'arbitrage n'établit aucun contact entre employeurs et employés, ou du moins il les met en présence comme deux ennemis, comme deux adversaires.

La conciliation, au contraire, en mettant un au différend efface les conséquences matérielles et morales, qui auraient pu en résulter. Ce sont des relations sinon amicales, du moins non antagonistes, qui vont reprendre.

« On ne peut que préconiser, dit M. Waterlot (1), « ces conseils de conciliation, où patrons
« et ouvriers fréquemment se rencontreraient,
« s'expliqueraient mutuellement leurs désirs ou
« leurs réclamations. Ce contact journalier peut
« seul dissiper les méfiances, faire naître des
« sentiments d'estime réciproque. »

« A l'heure actuelle, ajoute-t-il, les ouvriers, à
« cause de leurs préjugés, ne peuvent pas se ren-
« dre compte des lois impérieuses auxquelles
« toute entreprise est soumise. Il faut qu'on leur
« apprenne les difficultés qu'il y a à surmonter,

(1) WATERLOT, *La Conciliation et l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers*.

« les dangers à éviter; il faut qu'on leur expli-
« que qu'à certains moments, des concessions
« s'imposent, des sacrifices sont exigés. »

La conciliation éclairera les ouvriers sur leurs droits, sur leurs intérêts, car ils ne doivent pas oublier, que leur sort dépend de l'existence même de l'entreprise à laquelle ils collaborent.

Enfin une dernière différence fort importante entre la conciliation et l'arbitrage est, que celui-ci ne peut être employé pour résoudre tous les différends. Il ne peut d'abord s'occuper de toutes les questions intéressant les petits détails de la vie journalière; c'est là, matière à conciliation plus qu'à arbitrage. La seconde question qui s'oppose à l'universalité de l'arbitrage, nous est fournie par M. Fontaine.

« Tandis qu'une discussion en conseil de con-
« ciliation pourra toujours se produire utile-
« ment pourvu qu'elle ait un lien, même lâche
« avec le contrat de travail, ou se rattache aux
« conditions du travail, la possibilité même d'ar-
« bitrer dépend étroitement de la position des
« questions. Il faut que la décision arbitrale
« s'appuie sur des faits; il faut qu'il s'agisse de
« comparer des situations; de décider sur la réa-
« lité des faits explicitement ou implicitement
« invoqués par l'une ou l'autre des parties. »

Or, les cas où il n'y a ni coutumes à interpréter, ni assertions à vérifier, ni situations à com-

parer, où seule par conséquent la conciliation pourra avoir une action salutaire, ces cas sont les plus nombreux, surtout dans les chemins de fer. La conciliation au contraire, qui suppose l'entente commune des deux parties, après une appréciation réciproque des intérêts de l'une et de l'autre, pourra jouer dans les cas indéterminés comme dans toute autre question, son rôle moral et pacificateur.

L'arbitrage a pour but de trancher un conflit nettement défini, de mettre fin à un état de guerre; la conciliation, au contraire, a pour objet de le prévenir en solutionnant d'un commun accord, tout différend, susceptible de dégénérer en conflit. L'un se substitue à la grève, l'autre la prévient. La sentence arbitrale est imposée aux parties, l'accord né de la conciliation est librement accepté par elles.

Mais, ici, une considération nouvelle intervient, l'arbitrage peut être obligatoire ou facultatif. Il y a dans la notion d'arbitrage obligatoire, deux éléments d'obligation. En premier lieu, l'obligation de la comparution devant les arbitres. Mais ici certains auteurs s'étonnent : comparution obligatoire devant les arbitres, disent-ils, mais cette expression contient deux idées contradictoires, car elle signifie être forcé à faire quelque chose de bonne volonté. L'idée d'arbitrage implique la faculté de se présenter

ou non devant l'arbitre, si vous introduisez l'obligation dans la comparution, le mot arbitrage ne peut plus être employé. Mais de quel mot se servir ? Ce n'est pas un arbitrage ,soit, mais ce n'est pas non plus un jugement proprement dit, puisque le choix des personnes chargées de trancher le différend, est laissé aux parties. Il existe un second élément d'obligation, qui consiste en ce que la décision qui va être rendue, doit être obligatoire pour les intéressés, et exécutoire d'office ou à la demande de l'une des parties.

Suivant que l'on admet ou l'un ou l'autre de ces éléments, on obtient un sens différent.

Il en est de même de l'arbitrage facultatif, tantôt c'est le recours à l'arbitrage qui est facultatif, tantôt c'est la sentence des arbitres que les parties auront la faculté d'accepter ou de rejeter. Parfois même elles seront à la fois libres d'y recourir et libres d'accepter la décision des arbitres.

Il faut toutefois remarquer que dans le cas où la faculté porte sur l'acceptation de la sentence arbitrale, les parties font leur, cette décision, en l'acceptant, et celle-ci, grâce à cette adhésion, prend alors la forme d'un accord, d'un contrat.

Dès lors, nous nous trouvons en présence d'un critérium. La conciliation et l'arbitrage facultatif compris dans le sens du paragraphe précédent aboutissent à des contrats ou à des modifi-

cations de contrats. La liberté des conventions est sauvegardée. La solution du différend repose sur un accord librement consenti et sur la bonne volonté des parties.

L'arbitrage obligatoire a pour résultat d'imposer une décision aux parties. Leur contrat est modifié du fait d'un tiers, qu'elles n'ont pas choisi, et dans un sens qu'il leur est impossible de changer. En droit, comme en fait, il n'y a plus contrat.

Maintenant que nous savons sur quoi repose le principe de la conciliation, voyons comment les législations étrangères que nous nous sommes proposés d'étudier l'ont admis dans les rapports des Compagnies de chemins de fer avec leur personnel.

PREMIÈRE PARTIE

Législations étrangères

CHAPITRE PREMIER

FÉDÉRATION AUSTRALIENNE

C'est en 1904 en Australie que la législation sur les différends industriels, fut étendue par voie fédérale, à tout conflit dont les limites dépasseraient celles d'un Etat. C'est qu'en effet pays neuf, pays d'expériences sociales, l'Australie a plus d'une fois, consacré des principes dont la hardiesse ouvrait un horizon nouveau aux pays européens. Pays de syndicats forts et puissants, les travailleurs avaient d'abord eu confiance en leur groupement pour faire triompher leurs revendications. L'échec retentissant de certaines grèves, les décida à réclamer du Parlement une législation

sur la conciliation et l'arbitrage. Dès 1892 la Nouvelle Galles du Sud consacrait cette revendication, les autres Etats confédérés devaient l'imiter.

Introduire dans les chemins de fer les moyens pacifiques que les Etats particuliers avaient institués dans les conflits collectifs privés, c'était là, matière à législation fédérale. C'était aussi porter atteinte aux droits des états particuliers, soutinrent certains députés, au moment de la discussion ; n'importe, la loi fut définitivement votée le 15 décembre 1904.

Pourront être portés devant les Conseils de conciliation puis devant la Cour d'arbitrage, « tous les conflits et toutes les réclamations intéressant le travail, « les heures, les privilèges, les droits et les devoirs « des employés et des employeurs, les modes et les « conditions d'emploi et de refus d'emploi. » Elle « s'étendait à toute personne, « membre ou non de toute organisation, association ou compagnie » ainsi qu'à toutes « réclamations faites à propos d'un contrat collectif.

Ce Conseil de conciliation était composé de représentants élus des employés intéressés, et des membres nommés par la Compagnie de chemins de fer.

Certaines décisions de la Cour Centrale d'arbitrage jugées inconstitutionnelles furent portées devant la Cour suprême de la Fédération. Or l'esprit de cet organe judiciaire n'était pas favorable à l'introduction de la jurisprudence néo-zélandaise qui en 1900 et 1901 avait déclaré les différends nés dans les chemins de

fer, soumis à la loi sur la conciliation et l'arbitrage. La Cour suprême s'est élevée contre les décisions de la Cour Fédérale d'arbitrage. Elle a prononcé que ce tribunal n'avait pas le droit d'appliquer la loi aux employés et agents des chemins de fer (1).

Cependant les conflits nés entre les Compagnies et leur personnel peuvent intéresser plusieurs Etats. La Cour suprême reviendra-t-elle sur sa décision ?

NOUVELLE-ZÉLANDE

Quoique consacrant l'arbitrage obligatoire il nous a paru intéressant de signaler ici la législation néo-zélandaise. Elle est en effet d'un grand enseignement au sujet des conseils de conciliation et des attributions à leur conférer. Nous ne nous occuperons que de la conciliation officielle organisée par voie législative ; l'étude des conseils privés de conciliation ne rentrant pas dans notre sujet et n'étant que secondaire, de plus leur composition n'est pas uniforme.

La première loi que nous trouvons est celle du 31 août 1894. Elle est due à l'initiative du ministre du travail M. W.-P. Reeves, qui en 1892 dépose un projet de loi tendant à instituer l'arbitrage et la conciliation obligatoire. Elle entra en vigueur le 1 janvier

(1) Voir *Musée Social*, 1909, Documents, l'article de M. Métin : « Le Mouvement Social en Australie. »

1895. Cette loi a pour titre : « Loi pour encourager la formation d'unions et d'associations industrielles et pour faciliter le règlement des différends industriels par la conciliation et l'arbitrage . » (An act to encourage the formations of Industrial Unions and to facilitate the settlement of Industrial disputes by conciliation and arbitration).

De graves pertes avaient été subies par suite de la grève des dockers et des marins en 1890, pertes supportées à la fois par tous les individus et par les collectivités intéressées. Des remèdes furent cherchés. M. Reeves étudia le principe de la conciliation et sa conclusion fut, que cette solution pacifique des différends s'imposait. Les syndicats ouvriers furent d'accord avec le gouvernement pour en tenter l'expérience.

La loi de 1894 décide que tout groupement de sept ouvriers ou de sept patrons peut être enregistré (1) sous le nom d'union industrielle et comme tel pourra porter les différends intéressant ses membres devant le conseil de conciliation. Ce conseil, s'il n'a pu concilier les parties, leur donne des « avis », des « recommandations » qu'elles ne sont pas obligées d'accepter ; les intéressés ont un délai d'un mois pour porter le différend devant la Cour d'arbitrage, ce délai écoulé les parties sont présumées accepter la recommandation du conseil.

(1) L'enregistrement confère aux unions industrielles la personnalité morale.

Le conseil de conciliation est composé de cinq membres nommés pour trois ans, dont deux le sont par les syndicats patronaux et les deux autres par les unions industrielles ouvrières. Le président est choisi par les membres déjà élus.

Les parties qui ont exposé à l'avance leurs griefs par écrit au conseil, sont interrogées contradictoirement par le président, qui a tous pouvoirs pour convoquer et entendre les témoins.

La loi déclare ne s'appliquer qu'aux conflits industriels. Les employés et les Compagnies de chemins de fer y étaient-ils assujettis ? Oui au début de son application en tant qu'entreprise privée. Mais depuis 1895 les chemins de fer sont administrés par un ministre et les employés, en tant que travailleurs de l'Etat, n'étaient pas soumis à la loi. D'ailleurs, en Octobre 1905 la Cour d'arbitrage déclarait qu'ils n'étaient pas visés par la loi de 1894. « Une pareille situation ne pouvait durer », dit M. Métin (1), en effet les lois de 1900 et de 1901 ont étendu le bénéfice de cette loi aux employés de l'Etat, car seuls ils pouvaient recourir à la grève.

La loi du 20 octobre 1900 a eu pour résultat de transformer les bureaux de conciliation en tribunaux d'arbitrage de première instance, avec faculté cependant d'en appeler de leurs décisions devant la Cour

(1) Albert MÉTIN, *Le Socialisme sans doctrine : Australie, Nouvelle-Zélande*, page 165. Paris, Félix Alcan, 1901.

centrale. Cette disposition eut pour conséquence de faire augmenter notablement le nombre des différends portés jusque devant la Cour d'arbitrage. Cette modification était de nature à enrayer les bons effets de la loi, aussi les protestations s'élevèrent-elles de toutes parts.

Un amendement à la loi était devenu nécessaire. Connue sous le nom de « Willis clause » le Parlement vota le 7 novembre 1901 (1), une loi autorisant les parties à s'adresser directement à la Cour d'arbitrage sans passer par le bureau de conciliation. Une seule des parties pouvait ainsi saisir la Cour centrale.

Cette disposition porta un coup fatal au principe de la conciliation. Le caractère même de la loi de 1894 était modifié, il n'était plus tenu compte des bonnes intentions des parties. « Elle avait rendu la conciliation dérisoire » comme le dit M. Nogaro (2). Il nous faudra attendre la loi nouvelle du 10 octobre 1908 pour voir rétablir les conseils de conciliation dans leur rôle primitif et naturel.

Les lois du 27 octobre 1905, du 31 octobre de la même année, du 29 octobre 1906 n'apportent à la loi générale que des modifications de détail, et n'abrogent pas la Willis clause, pas plus d'ailleurs que la loi n° 82 de 1908 (3).

(1) *Bulletin de l'Office International du Travail*, année 1901, page 278.

(2) NOGARO, *L'Arbitrage obligatoire*.

(3) *Bulletin de l'Office International du Travail*, page 350.

Cependant des retouches à la loi générale étaient nécessaires. Dès le 29 juin 1908, le gouverneur annonçait un nouveau projet de loi. Dans son discours au Parlement il reconnaissait que les sentences étaient rendues trop tardivement. Le rôle joué par les bureaux de conciliation, leur transformation en tribunaux d'arbitrage de première instance et la possibilité de s'adresser directement à la Cour Centrale les avaient discrédités. Il déclarait que le gouvernement ne pouvait qu'accueillir avec satisfaction leur suppression et leur remplacement par de simples conseils de conciliation servant de médiateurs. C'était retourner au principe même de la loi de 1894, en abrogeant la Willis clause de 1901.

La loi du 10 octobre 1908 déclare que, désormais, aucun différend ne pourra plus être porté à la Cour d'arbitrage sans avoir au préalable été soumis à un « Conseil de conciliation » (council of conciliation), constitué conformément aux articles 30 et suivants. C'est le Gouvernement qui, d'avance, désigne, pour chaque district industriel, le commissaire de conciliation qui doit, sur la proposition des parties, nommer ses assesseurs pour chaque affaire. Il les choisira librement si l'union défenderesse ou le défendeur ne lui a pas, un jour plein avant la réunion en conciliation, proposé une liste de noms à cet effet.

Les vacances ne pourront plus, à l'avenir interrompre les opérations du conseil, qui s'il le juge à propos, peut continuer à siéger tout comme s'il était

au complet. Le refus d'un assesseur ne suspendra donc plus la procédure.

Le conseil « doit » accomplir tous les actes qu'il estime légitime et de nature à pouvoir amener une solution amiable. La loi de 1908 lui en fait une obligation tandis que les lois antérieures lui en reconnaissent seulement la faculté. Il a du reste toute liberté quant à la procédure et à l'admission des preuves. Si l'entente n'a pu avoir lieu, le conseil rédige un *avis* contenant les efforts faits par lui, l'attitude des parties et la forme sous laquelle il croit l'accord possible. Publié, cet avis servira à éclairer l'opinion publique.

La loi de 1908 n'exige plus pour former une union industrielle que sept ouvriers ou deux patrons au moins.

Les dispositions concernant les chemins de fer sont réglées par l'article 121 de la loi n° 82 de 1908, que la loi du 10 octobre 1908 laisse subsister.

Cet article, en son paragraphe 12, déclare qu'« en aucun cas le conseil de conciliation n'aura juridiction sur l'association des employés de chemins de fer, et l'association non plus qu'aucune de ses sections, n'aura droit de désignation ou de vote, pour l'élection des membres du conseil ». « Pour la désignation des membres de la Cour arbitrale, l'association sera considérée comme constituant une union industrielle » et elle pourra, en conséquence proposer une liste de noms.

Donc, en ce qui concerne les chemins de fer, la

procédure seule de l'arbitrage leur est applicable ; mais « les Ministre des chemins de fer pourra à tout moment, conclure avec l'association enregistrée des accords tout comme s'il était l'employeur de tous les ouvriers occupés dans cette industrie. » (Art. 121, alinéa 3.)

Quels sont les résultats de cette législation ?

De 1891 à 1901, 122 affaires furent soumises aux bureaux de conciliation, contre 135 à la cour d'arbitrage ; de 1901 à 1908, ces mêmes chiffres (1) sont respectivement de 108 contre 375. Sur ces 108 affaires portées devant les conseils de conciliation, 23 seulement furent réglées en conciliation ; en 1905 ils n'en ont réglé que 4, 2 en 1906 et pas une seule en 1908. De tout cela que devons-nous conclure ? La conciliation a-t-elle échoué ? et si oui, à quoi peut être attribué cet échec ?

Ce qui nous paraît avoir échoué, c'est le principe du conseil de conciliation tel qu'il a fonctionné de 1901 à 1908. En le transformant en conseil primaire d'arbitrage, on lui a supprimé toute utilité ; c'est peut-être encore la Willis clause qui a le plus hâté cet échec. Mais nous ne devons pas conclure de ces résultats, à l'échec du principe de la conciliation. Ce qui nous paraît devoir être déduit de l'enseignement néo-zélandais, c'est que vouloir employer les conseils pour réprimer la grève, c'est leur supprimer toute valeur ;

(1) *Bulletin de l'Office International du Travail*, 1908, CXIV.

le rôle normal du conseil de conciliation est de prévenir la grève, c'est ce que le législateur de 1908 a compris et a traduit pratiquement, en faisant retour au système de 1894.

CHAPITRE II

ÉTATS-UNIS

La fréquence des grèves, notamment dans les chemins de fer, dont plusieurs ont amené des scènes vraiment regrettables, devait solliciter l'attention des hommes d'Etat, en même temps que des capitalistes et des économistes. Frappés les premiers de cet arrêt soudain des communications, ils ont les premiers cherché le remède.

Les chemins de fer sont soumis à la législation du Congrès, en vertu de la clause de la Constitution des Etats-Unis, au terme de laquelle, il dispose du pouvoir de réglementer le commerce entre les Etats. Comme les Compagnies étendent leurs voies ferrées sur plus d'un Etat, leurs opérations commerciales tombent sous le coup de cette clause ; et toute disposition les concernant est matière à législation fédérale. C'est en vertu de cette clause que les lois de 1888 et de 1898 relatives « aux entrepreneurs de transports

entre Etats et à leurs employés », et organisant une procédure de médiation et d'arbitrage sont des lois fédérales,

§ 1. — *Historique de la loi du 1^{er} juin 1898.*

Le 3 avril 1886, la commission du travail de la Chambre des représentants déposa un rapport sur une proposition de loi ayant pour objet le règlement des différends individuels ou collectifs entre les Compagnies et leurs employés.

D'après ce projet, tout différend entre ces deux représentants du Capital et du Travail pourrait, sur accord constaté par écrit, être soumis à un tribunal composé de trois arbitres. Un serait désigné par chacune des parties, et le troisième nommé par les deux premiers. Ces arbitres auraient pleins pouvoirs pour examiner le litige, entendre les parties et leurs témoins, et statueraient à la majorité sur le cas à eux soumis (1).

Cette proposition a été vivement et longuement débattue à la Chambre. Les uns soutenaient que l'arbitrage obligatoire était un principe faux, que l'on devait condamner sans hésitation. Ce serait disaient-ils, la ruine de toute liberté pour l'ouvrier, la perte du

(1) *Annuaire de Législation étrangère*, 1886, page 761.

droit qui lui appartient de défendre ses intérêts. Quant à l'arbitrage purement volontaire tel qu'on le proposait, ce serait une mesure absolument vaine qui ne modifierait en rien l'état de chose actuel : les Compagnies n'accepteront l'arbitrage que quand elles y auront intérêt et quand elles l'auront accepté, il leur sera toujours facile de se refuser aux investigations des arbitres, et peut être même, de ne tenir aucun compte d'une décision défavorable.

La loi proposée, répondaient ses partisans, n'est pas aussi vaine qu'on le prétend. Lorsque le Congrès aura consacré le principe de l'arbitrage, elles n'oseront pas se refuser à un compromis, et dans la plupart des cas, elles entreront en pourparler avec leurs employés, plutôt que de formuler un refus. Les ouvriers de leur côté, auront obtenu une juste satisfaction. D'une part en faisant payer au Trésor les frais de la procédure, la loi a cet avantage de permettre à l'ouvrier le plus pauvre de recourir à cette juridiction ; et quant au Trésor on peut dire, faisaient-ils remarquer, qu'il fera encore une grosse économie si l'on parvient ainsi, à éviter la plupart des troubles nés de la grève.

Le 22 avril de la même année, le président Cleveland adressa au Congrès un message spécialement consacré à cette question. Il rappelait les graves difficultés que venaient de soulever les rapports du Capital et du Travail, difficultés qu'il attribuait en grande partie aux exigences rigoureuses et irréfléchies des

deux parties. « A mon sens, dit le Président, le remède à essayer serait l'arbitrage volontaire, mais « au lieu d'arbitres choisis par les parties une fois « que le différend est né, et les a déjà excités les uns « contre les autres, je conseillerais la création d'une « commission permanente de trois membres, fonctionnaires du gouvernement, chargée d'examiner « tous les différends. » Et il terminait en exprimant cette idée, que la crainte pour l'une des parties de s'aliéner par un refus l'opinion publique, obligerait également les deux parties à accepter ainsi la médiation d'un tiers.

Cette proposition suggérée par le Président Cleveland, donna naissance à un second projet, qui, voté par la Chambre des Députés ne put l'être par le Sénat, celui-ci s'étant séparé avant de l'avoir discuté. Le premier projet au contraire, celui dont le rapport fut déposé à la Chambre le 3 avril, fut définitivement adopté par les deux assemblées et devint la loi du 1^{er} octobre 1888 (1) que nous allons maintenant exposer.

Cette loi consacre le recours facultatif à l'arbitrage, du consentement des deux parties, pour tout différend entre les Compagnies de transports (par terre ou par eau) et leurs employés, de nature à interrompre, ou retarder le transport des voyageurs ou des marchan-

(1) Voir *Annuaire de Législation étrangère*, année 1888, page 925.

dises. L'une des parties propose le recours à l'arbitrage, l'autre y consent ou non. Ce tribunal est composé de trois arbitres nommés comme le proposait la commission, c'est-à-dire par les parties et le troisième par ceux désignés par elles. Ses pouvoirs sont également ceux proposés par le rapport.

Mais une disposition nouvelle est consacrée par l'article 6. Le président des Etats-Unis peut nommer deux commissaires qui, avec un membre de la Commission du Travail, formeront une commission temporaire ayant pour objet de rechercher les causes du différend, les circonstances de l'affaire, et la meilleure solution. Cette commission sans que la loi le dise expressément, avait pour devoir de tenter de concilier les parties, si celles-ci n'avaient pu se mettre d'accord pour recourir à l'arbitrage. C'était la médiation proposée par le gouvernement après enquête (1).

Les résultats de cette loi, furent insuffisants. Elle obtint d'ailleurs peu de succès. Il ne fut jamais fait recours aux clauses arbitrales de cette loi, nous dit M. Levasseur, et le pouvoir d'enquête qu'elle mettait à la disposition du président, ne fut exercé qu'une seule fois, à l'occasion de la fameuse grève des chemins de fer de Chicago en 1894 et encore vainement.

Reconnue telle cette loi fut abrogée et remplacée par la loi de 1898 à laquelle nous arrivons maintenant.

(1) LEVASSEUR, *L'Ouvrier Américain*, tome II, chap. IV, page 329 et suiv.

§ 2. — *Loi du 1^{er} juin 1898.*

Cette loi (1) tout en étant faite pour les mêmes personnes, était plus complète et avait pour but de corriger les imperfections de la loi de 1888. Son principe est le même : elle se borne à faciliter le règlement amiable des conflits, en mettant à la disposition des intéressés un organe de médiation et une cour d'arbitrage.

Si la commission de médiation n'a pu arriver à concilier les parties, elle s'efforcera d'obtenir que le litige soit soumis à la Cour d'arbitrage. Mais la loi nouvelle n'exige plus l'accord des intéressés, il suffira qu'une des parties le demande, l'assentiment de l'autre n'est plus nécessaire.

La Cour d'arbitrage se compose toujours de trois membres. Mais le délégué du personnel sera choisi par l'organisation du travail à laquelle appartiennent les ouvriers intéressés, ou après accord de ces organisations s'il y en a plusieurs. Au cas où les employés ne seraient pas organisés, ils choisiraient une commission, laquelle désignerait l'arbitre.

Les deux parties devront à l'avance s'engager à accepter la décision des arbitres, elles doivent également prendre l'engagement de ne déclarer ni grève ni

(1) *Annuaire de Législation étrangère*, année 1898, page 755.

lock-out, avant un délai de trois mois à dater du jour de la sentence et sans un préavis donné au moins trente jours à l'avance.-

La loi stipule également que pendant la durée de la procédure qu'elle institue, nul employé ne pourra être congédié, ni le travail abandonné.

Il est bon de remarquer l'intervention d'un fonctionnaire administratif dans la commission chargée de tenter la conciliation et de faire l'enquête. Son rôle ressemble assez à celui que joue chez nous le juge de paix en matière de conflits collectifs privés. Il essaiera d'arriver à une transaction. Ce qui peut expliquer cette intervention de l'État, c'est l'idée suivant laquelle l'État a pour devoir dans tous les conflits intéressant ses ressortissants, de faciliter les accords amiables. M. Willoughby (1) nous signale qu'on avait aux États-Unis remarqué que, d'une manière générale, les grèves et lock-outs résultaient de ce que les parties n'avaient pas cherché à discuter leur attitude ; et elles ne le pouvaient pas, faute d'un organe facilitant pareille tentative. C'est partant de cette idée, que bon nombre d'États confédérés créèrent à partir de 1877 des conseils d'enquête et de conciliation (2).

(1) WILLOUGHBY, *L'Organisation du travail et le gouvernement fédéral aux États-Unis*, Mémoires et Documents du Musée Social, année 1907, page 290.

(2) La plus connue de ces législations est celle de Pensylvanie, qui vota en 1883 le « Wallace act » en vue d'atteindre ce résultat. Voir là-dessus LEVASSEUR, *L'Ouvrier Américain*, tome II, page 329.

On a pu toutefois reprocher à cette loi la longue durée des formalités qu'elle prévoit, et qui, semble-t-il, devraient être plus simples et moins longues, afin d'en faciliter l'application.

Il est encore un point qu'il faut signaler, c'est le crédit que la loi accorde aux organisations ouvrières, comme la législation néo-zélandaise du reste. C'est là un grand défaut, ont déclaré catégoriquement, les adversaires de la loi. Nous serons appelés plus loin à voir si le groupement corporatif est un bien ou un mal dans les services publics concédés. Toutefois nous pouvons déclarer dès maintenant qu'une association ouvrière forte et disciplinée est une garantie pour les Compagnies. Si une entente a eu lieu, celle-ci librement acceptée par les représentants de l'association aura beaucoup de chance de l'être également par tous ses membres ; et si, de plus, comme cela leur est possible aux Etats-Unis, les syndicats possèdent un patrimoine, ce sera une nouvelle garantie de paix.

La loi américaine de 1898 n'a reçu qu'un petit nombre d'applications, toutefois à ceux qui ménient son pouvoir pacificateur, on peut rappeler qu'en 1907 la commission de médiation aboutit à éviter une grève des employés des chemins de fer de Chicago ; grève qui menaçait d'être importante et qui intéressait une des contrées les plus commerçantes et les plus riches des Etats-Unis.

CHAPITRE III

CANADA

De bonne heure le Parlement canadien a reconnu le droit de grève à tous les travailleurs. Les mesures prises en Angleterre au sujet des grèves et des lock-outs furent étendues à tous les travailleurs du Dominion. C'est ainsi que les Canadiens furent amenés à envisager la question de la solution pacifique des conflits. Mais tandis que dans la métropole, les conseils de conciliation n'existaient que dans l'industrie privée, le Parlement du Canada dès 1903 eut recours à ce moyen de paix sociale en ce qui concerne certains services publics. Deux lois régissent actuellement cette matière, la loi du 10 juillet 1903 et celle du 22 mars 1907 plus connue sous le nom de Loi Lemieux. Le principe qui domine cette législation est celui du recours obligatoire à l'enquête et à la tentative de conciliation, mais là s'arrête l'obligation, les parties peuvent ensuite recourir à la grève ou à la contre-grève. Le but poursuivi par le législateur est de prévenir la

grève en imposant aux parties de « causer » avant de se battre.

La loi du 10 juillet 1903 (1) ne concerne que les différends qui peuvent s'élever entre les Compagnies de chemins de fer et leurs employés. Lorsqu'un conflit existe, et qu'il peut en résulter une cessation du travail, le Ministre du Travail peut, à la demande de l'une des parties, ou de sa propre autorité, faire faire une enquête par un conseil. Dans ce but, il signifiera à chaque partie d'avoir à désigner un représentant afin de rechercher avec une troisième personne désignée par les deux représentants, l'origine du conflit et d'essayer de concilier les parties. Ces trois personnes forment ce que la loi appelle un *comité d'enquête et de conciliation*. Un délai est accordé aux intéressés pour nommer leur représentant, passé ce délai c'est le ministre lui-même qui le nommera, au lieu et place de la partie qui aura refusé. C'est lui, également, qui désignera le troisième membre du comité, c'est-à-dire le président, si les représentants choisis ne peuvent s'entendre.

Ce comité devra s'efforcer par des concessions réciproques d'amener les parties à un règlement amiable du différend. Si ce résultat n'a pu être obtenu, le ministre pourra avec l'agrément des intéressés constituer ce comité en bureau d'arbitres. La partie qui s'opposera

(1) *Annuaire de Législation étrangère*, année 1904, page 766.

sera à ce que son représentant au comité joue le rôle d'arbitre pourra désigner une autre personne.

Le bureau d'arbitres devra siéger au complet, à moins qu'il ne soit démontré, que le membre absent a reçu avis de la séance à temps pour lui permettre d'y assister. Il fera avec soin et diligence « de la manière qu'il jugera la meilleure » une nouvelle enquête. Le bureau statuera sur ce qu'il serait désirable et conviendrait de faire de la part des deux parties ; et rédigera « les recommandations » qu'il jugera utiles d'adresser aux parties pour amener une solution pacifique, et pour faire disparaître le différend et l'empêcher de se renouveler.

Le Ministre qui aura reçu copie de cette « recommandation » en adressera un exemplaire à chacune des parties et aux journaux qui en feront la demande, en même temps que lui-même la fera insérer dans la « Gazette du Travail » publiée par ses soins.

Au sujet des témoins, le pouvoir du comité, comme celui du bureau, est aussi étendu que celui de toute Cour de justice. Les parties peuvent demander à entendre des témoins et le Conseil peut également en entendre d'office. Les livres, papiers et documents pourront être examinés, mais il est interdit au bureau ou au comité, de rendre publics les renseignements qu'il y aura puisés.

Le rapport qui doit être adressé au ministre sera signé des membres qui y donnent leur adhésion.

Les intéressés au lieu de comparaître pourront se

faire représenter par toute personne sauf par les avocats ou procureurs, à moins que les deux parties n'y consentent et que le conseil ou le bureau n'y voit aucun inconvénient.

Au cas où le différend intéresse toute une catégorie d'employés, ceux-ci pourront se faire représenter par l'un d'eux ou par une autre personne à condition que la majorité du personnel de cette catégorie l'ait choisie.

L'audience quoique pouvant être publique, a généralement lieu à huis clos, en raison de ce que le public pourrait gêner les parties dans leurs déclarations; ou contrarier une concession de la part de l'une d'elle, et compromettre ainsi la solution amiable du différend.

Les parties restent libres d'accepter ou non les « recommandations » ou « l'avis » du comité ou du bureau, mais elles doivent recourir à cette procédure.

La loi du 22 mars 1907 (1), ou Loi « Lémieux » ainsi appelée du nom du Ministre qui la fit voter, consacre le principe de la loi de 1903 et l'étend à d'autres industries ayant le caractère de service public.

Elle fut motivée par une grève survenue dans les mines de charbon de South-Alberta, grève qui menaçait de priver de combustible pendant tout l'hiver une

(1) Le projet avait été déposé en décembre 1905 (voir Documents parlementaires étrangers transmis à la Présidence de la Chambre, *Bulletin* n° 1, page 8, n° 10). — Le texte de la loi se trouve dans la *Revue de l'Institut de Droit comparé*, 1908, page 137, ainsi que dans le *Bulletin de l'Office International du Travail*, 1908, page 307.

partie du pays. Elle a pour objet « d'aider, de prévenir et de régler les grèves et contre-grèves dans les mines et les exploitations de services publics ».

Elle applique à des conflits nationaux les règles édictées à la Convention de la Haye du 29 juillet 1899. Les parties sont invitées à recourir aux voies de conciliation, notamment à des enquêtes sur les causes de leur différend avant d'en appeler à l'arbitrage, facultatif du reste, puis aux armes pour les régler. Mais si les parties sont libres de recourir à cette procédure, les industries d'intérêt public, à savoir les transports de toute nature (chemins de fer, tramways, steamer), les mines, les télégraphes, les téléphones....., y sont obligées : les parties restant toujours libres de recourir en dernier lieu à la grève.

La loi nouvelle confirme la législation antérieure en ce qui concerne les chemins de fer.

Elle prévoit cependant des amendes pour toute violation de l'interdiction de recourir à la grève ou à la contre-grève avant d'avoir soumis le différend au comité ou au bureau prévu par la loi. Tout patron, ou toute Compagnie qui viole cette disposition est passible d'une amende de 100 à 1.000 dollars par jour que dure la contre-grève. L'employé de son côté qui cesse le travail en vue de la grève avant la fin de la procédure de conciliation, encourt une amende de 10 à 50 dollars par jour. Mais la loi va plus loin et elle prévoit qu'une amende variant de 50 à 1000 dollars pourra être infligée à toute personne qui aura incité à la grève

ou à la contre-grève avant la décision du bureau d'arbitrage.

En somme la législation canadienne impose aux parties une trêve, un délai avant de recourir à la grève. Elle facilite l'acceptation d'un compromis et a surtout pour but d'éclairer l'opinion publique par la publication des « recommandations », en même temps que de provoquer le calme et la discussion.

Mais si la loi édicte des peines pécuniaires elle ne dit pas comment elles seront recouvrées, et notamment les amendes prévues contre les ouvriers ont bien des chances de n'être jamais payées. C'est du reste ce qui avait provoqué une certaine crainte du côté des patrons. En fait les deux parties ont surtout tenu à ne pas s'aliéner l'opinion publique dont l'appoint est si considérable dans un conflit et il n'a pas été besoin de recourir aux sanctions prévues par la loi.

L'application du principe de la conciliation nous paraît avoir donné des résultats qui ne sont guère contestables. Avant la loi de 1903, le Canada avait été troublé par de fréquentes grèves, on en avait compté jusqu'à vingt dans les chemins de fer.

Du 22 mars 1907 au 15 février 1908 trente affaires furent portées devant les comités de conciliation. Dans vingt-huit de ces affaires un accord satisfaisant est intervenu sans cessation du travail. Au 1^{er} janvier 1909 c'est-à-dire moins de deux ans après la promulgation de la loi une cinquantaine de différends avaient été soumis aux conseils d'enquête. Dans trois cas seule-

ment la grève ou le lock-out n'avait pu être prévenu (1). L'un de ces cas était malheureusement important, il s'agissait d'un conflit entre le « Canadian Pacific Railway » et son personnel (2), en 1908. Un autre cas où la conciliation n'avait pu aboutir intéressait le « Grand Trunk Railway ». De ces échecs peu nombreux on ne peut conclure à l'inefficacité de la loi. Dans ces deux cas d'ailleurs les ouvriers qui avaient refusé d'accepter la recommandation des arbitres finirent par reprendre le travail conformément aux conclusions du bureau, et cela sous la poussée de l'opinion publique.

« Il est certain, nous dit M. Walton (3), que la loi Lémieux a eu pour résultat d'éviter de grandes pertes » et de prévenir bien des troubles profonds pour le commerce et une gêne sérieuse pour le public. Elle a permis aux employés des chemins de fer et des services publics d'exposer leurs revendications non seulement auprès de leurs chefs, mais encore devant le pays tout entier.

Le but paraît atteint, elle a eu pour résultat définitif de prévenir les grèves, en favorisant les solutions amiables ; et c'est là un résultat qu'il est bon de pouvoir opposer à la législation néo-zélandaise qui repose sur l'arbitrage obligatoire.

(1) Voir le *Musée Social*, page 353.

(2) Le personnel comprend en effet plus de 8.000 agents.

(3) *Revue de l'Institut de Droit comparé*, année 1908, page 54.

Quelques chefs de trades-unions ont pu se plaindre des effets de la loi. Il est évident qu'elle prive les employés et agents d'un moyen brutal, mais parfois puissant, d'appuyer leurs réclamations, la grève soudaine. Cependant l'ensemble des travailleurs est favorable à la loi. Le Congrès des Métiers et du Travail, qui englobe le plus grand nombre d'unionistes, et qui correspond à peu près à notre Confédération Générale du Travail, a voté en 1907 une résolution en faveur de la loi et du principe. Le Comité exécutif du Congrès déclarait que la loi était la bienvenue, car elle permettait aux unions de défendre leur cause devant le grand public. « La principale difficulté à laquelle nous nous soyons heurtés dans le passé, déclaraient ses adhérents, était de ne pouvoir nous faire entendre (1). »

Le public à son tour accueillit la loi très favorablement. « La doctrine qui admet l'intérêt public dans « les conflits du travail est établie pour toujours, écrit « le « Winnipeg Télégram » du 10 septembre 1907 « et la tentative faite pour lui donner une expression « légale est heureuse et juste. »

M. Millerand chez nous ne dissimule pas la joie avec laquelle il verrait fonctionner en France le système canadien. Ses différentes propositions sont im-

(1) *The labour Gazette, Dominion of Canada*, octobre 1907, page 432.

bues du principe de liberté sur lequel repose la loi de 1903 ainsi que celle de 1907. Nous aurons plus loin à revenir là-dessus.

CHAPITRE IV

ANGLETERRE

§ 1^{er}. — *Historique de l'accord du 6 novembre 1907.*

Il est intervenu en Angleterre un accord entre les employés de chemins de fer et les Compagnies, accord conclu pour sept ans, et qui institue des conseils de conciliation. Le Parlement n'est pas intervenu, tout l'honneur en revient à M. Lloyd George.

Il s'en est fallu de fort peu il y a quatre ans que l'Angleterre fût comme cela nous est arrivé en octobre dernier, l'expérience d'une grève générale des agents des chemins de fer. Sir Henry Campbell Bannermann était Premier Ministre et M. Lloyd George assumait la direction du Board of Trade. Les origines du différend étaient anciennes.

Les revendications ouvrières étaient de deux sor-

tes. Les unes concernaient la durée du travail et les salaires et étaient résumées et exposées dans la « charte des employés de chemins de fer. » (1) Mais les ouvriers tenaient surtout à la seconde de ces revendications, et on peut dire que ce fut elle qui fut la cause initiale du mouvement national de 1907, c'était la reconnaissance officielle du syndicat (2) par les Compagnies. Celles-ci refusaient de le reconnaître, et prétendaient régler directement les différends surgissant entre elles et leurs employés. Les Compagnies se déclaraient prêtes à examiner les revendications contenues dans la « charte » et à recevoir les délégués du personnel. Mais elles affirmaient qu'il n'était pas besoin de modifier l'organisation existante, et que le syndicat n'aurait aucune raison d'être.

L'Amalgamated Society répondait au contraire que les réclamations écrites se perdaient ou restaient sans réponses, et lorsque rarement les employés étaient reçus par les administrateurs entourés de leurs conseils techniques et juridiques, ils étaient intimidés par cet appareil et incapables d'exposer clairement leurs réclamations et encore plus de réfuter les arguments qui leur étaient opposés. La présence des représentants de leur syndicat, moyen naturel de défense de leurs intérêts, s'imposait. Elle était néces-

(1) Railway Men's Charter.

(2) Il s'agissait de l'Amalgamated Society of Railway Servants, c'est-à-dire du Syndicat général des employés des chemins de fer.

saire aussi du fait que les employés, de peur de représailles, n'osaient se montrer trop énergiques. Le syndicat lui, n'a rien à craindre, il parlera sagement, mais énergiquement et librement. L'Amalgamated ajoutait que l'introduction de ses représentants permettrait une harmonie d'efforts dont bénéficieraient et les Compagnies et les ouvriers. D'ailleurs, la Compagnie est une entreprise privée, rien ne s'oppose à ce que le syndicat ne traite avec elle ; les entreprises de mines, de constructions navales ne traitent-elles pas avec les syndicats ? L'organisation syndicale a permis là, et ailleurs de prévenir les conflits, en constituant avec les employeurs des conseils de conciliation ou d'arbitrage auxquels sont soumis les différends. Du reste, bien des administrateurs des Compagnies de chemins de fer qui refusent de nous reconnaître, disait l'Amalgamated Society, reconnaissent d'autres syndicats quand ils siègent dans d'autres conseils d'administration, et traitent avec eux.

En réalité le syndicat voulait être reconnu afin d'obtenir la constitution des conseils de conciliation qui auraient permis aux ouvriers de faire aboutir leurs revendications contenues dans la « charte ». Ils auraient ainsi rendu le public juge de la sagesse de leurs réclamations, ils eussent pu ainsi mettre en opposition d'un côté l'état de prospérité financière des Compagnies, et de l'autre leur misère à eux, dont le concours est indispensable au pays tout entier.

Le conflit s'envenimait, l'opinion publique prit net-

tement parti pour les ouvriers (1), et les journaux blâmèrent l'attitude des Compagnies.

Malgré que Richard Bell, le grand chef du mouvement, l'apôtre du syndical, proclama le 3 novembre à Albert-Hall à Londres, que les employés des chemins de fer ne réclamaient qu'une chose, ne voulaient qu'un règlement pacifique, honorable et amical, des menaces de grèves furent lancées.

C'est alors que M. Lloyd George, averti officiellement de la mauvaise tournure du conflit, s'offrit en médiateur, se promettant d'affirmer le correspondant anglais du *Temps* (2) de s'opposer ensuite même par la force à la cessation du travail.

Il fit appeler les représentants des Compagnies, leur conseilla d'obtenir une transaction amiable, et les menaça de faire passer une loi instituant l'arbitrage obligatoire. Il fit comprendre à Richard Bell qui était président de l'Amalgamated Society que malgré la

(1) Voir *The Statist* des 21 et 28 septembre et du 19 octobre 1907. *L'Engineering Times* du 16 mai 1897 s'exprime ainsi :

« Le mouvement national qu'organise l'Amalgamated Society of Railway servants est certainement dirigé par des hommes qui savent penser et raisonner parce que la reconnaissance de la Trade Union doit précéder toute tentative de régler les différends existant entre employeurs et employé. » Et après avoir rappelé l'exemple des autres grandes industries qui ont accepté de reconnaître les Syndicats depuis longtemps déjà, le journal déclarait pour conclure : « Ce que ces groupes d'employeurs font, les Compagnies de chemins de fer peuvent le faire sans compromettre leur dignité. »

(2) Voir le *Temps* du 2 novembre 1910.

loi de 1875 (1) il s'opposerait par la force à la grève.

Le lendemain l'« accord » du 6 novembre était conclu, et à l'heure actuelle les deux parties s'en félicitent. C'est à l'attitude franchement énergique de M. Lloyd George, soutenu par tout le cabinet qui le 6 novembre au matin s'était réuni à Downing street, qu'est dû la signature d'un projet d'accord instituant le système de la conciliation et de l'arbitrage. Projet que lui-même avait préparé, avec l'aide du Directeur du Travail, M. Askwith.

§ 2. — *L'accord du 6 novembre 1907* (2).

Le terrain d'entente était trouvé, mais l'élaboration de l'accord donna lieu à de très vives discussions (3). C'est en définitive un compromis entre les prétentions extrêmes des deux parties.

D'après cet accord les différends relatifs aux salaires et à la durée du travail des employés des catégories signataires, pourront être tranchés par le conseil d'administration de la Compagnie qui en sera

(1) La loi de 1875 reconnaît le droit de grève à tous les travailleurs sans distinction.

(2) Voir ALFASSA. *La Crise ouvrière récente des chemins de fer anglais*, page 76.

(3) Voir ALFASSA, page 54.

avisé par voie hiérarchique. Mais afin que la demande soit étudiée et qu'aucune ne reste sans réponse, la solution devra être donnée au plus tard dans un délai de deux mois.

Si la décision des administrateurs ne satisfait point le ou les intéressés, appel pourra en être porté devant un conseil de conciliation dans un délai de quinze jours à dater de celui de la réponse. Lorsqu'aucune solution n'aura été apportée à la réclamation dans les deux mois, elle pourra également être soumise au conseil de conciliation.

Dans chaque Compagnie, il est créé un certain nombre de sections d'agents groupant chacune les diverses catégories ouvrières soumises au même chef de service, chacune de ces sections a son propre conseil de conciliation appelé « Sectional board » dont les membres sont pour moitié élus par les catégories ouvrières intéressées, et pour moitié désignés par la Compagnie.

Dans l'accord signé (1), M. Lloyd George faisait remarquer qu'il était désirable que l'un au moins des représentants de la Compagnie à chaque conseil, soit un administrateur. Chaque conseil devra se réunir aussi souvent qu'il sera nécessaire, à la demande de l'une ou de l'autre moitié. Les réunions auront lieu sur la convocation du secrétaire après entente des

(1) Voir Budget des Travaux Publics (chemins de fer de l'Etat, rapport de M. Argeliès, 1910. Annexes du *Journal Officiel* (Chambre), n° 2766.

deux parties. L'ordre du jour sera joint à la convocation, et nulle question n'y figurant point ne pourra être discutée sauf de l'avis des deux parties.

Est électeur tout employé ou agent occupant un emploi permanent et âgé de 20 ans (1).

Chaque Compagnie organisa librement ses conseils. Voici, à titre d'exemple, l'organisation admise par la « London and North Western Railway » par circulaire du 30 décembre 1907 :

a) *Conseil A.* — Catégories d'agents représentés :

1° Locomotives : mécaniciens, chauffeurs et nettoyeurs ; 2° charbonniers, conducteurs des grues (hydrauliques et à vapeur), aiguilleurs.

b) *Conseil B.* — Service des signaux et aiguilles : Gardes-barrière (femmes exceptées) ; aiguilleurs (à courte et longue distance) ; service des signaux (facteurs et agents) ; personnel des signaux à poste fixe dans les cabines (téléphonistes et enregistreurs de trains).

c) *Conseil C.* — Freins et formation des trains : Garde-freins (y compris ceux relevant du service des wagons) ; pilotes ; facteurs ; personnel de formation

(1) Les Compagnies voulaient que tous les agents fussent électeurs, tandis que l'Amalgamated Society ne voulait comprendre comme tels que ceux âgés de 24 ans, et cela afin d'écartier un certain nombre d'agents âgés de 16 à 24 ans, qui n'avaient ni l'esprit syndical, ni la possibilité d'adhérer au Syndicat.

(quels que soient leurs chefs de service) ; tarificateurs (chefs et agents) ; agents des transbordements.

d) *Conseil D.* — 1° Chefs de trains et personnels des voitures à voyageurs ; voitures à couloir ; chefs de trains ; lampistes ; conducteurs d'automotrices ; facteurs des bagages à la main ; chefs de trains (service du pilotage) ; nettoyeurs et graisseurs d'aiguilles ; chefs de trains-facteurs ; conducteurs des chevaux de manœuvre ; téléphonistes (en dehors de ceux des cabines) ; contrôleurs de billets ; enregistreurs de trains.

2° Personnel extérieur : attelers ; électriciens (éclairage des voitures) ; surveillants ; personnel du chauffage des voitures ; gaziers (remplisseurs des réservoirs et allumeurs) ; lampistes ; huileurs ; laveurs et nettoyeurs.

3° Personnel extérieur (des wagons) : surveillants et graisseurs.

4° Matériel : agents responsables du matériel à la disposition des voyageurs dans les voitures.

e) *Conseil E.* — 1° Service permanent des voies : adjoints aux inspecteurs du service permanent ; porteurs de drapeaux ; surveillant du ballast ; ballasteurs ; poseurs de rails ; contrôleur d'horaires des trains.

2° Services électriques des signaux : surveillants (chefs et aides) ; ajusteurs ; manœuvres (électricité : signaux et télégraphie) ; entretien des fils (chefs et agents) ; huileurs d'aiguilles.

f) *Conseil F.* — Personnel du service des marchandises : enregistrement ; agents conduisant les treuils ; contrôleurs, agents des grues ; agents préposés au retrait des marchandises ; étiqueteurs ; chargeurs ; pointeurs ; facteurs-receveurs ; basculeurs ; transbordeurs des marchandises à bord des navires ; conducteurs des chevaux de manœuvre ; compteurs d'ardoises ; laveurs de wagons ; magasiniers ; peseurs ; service des gares.

g) *Conseil G.* — Personnel du camionnage : services des omnibus et des voitures de livraisons.

Comme on peut en juger, les Compagnies ont, avec un soin méticuleux, défini les différentes catégories de leur personnel.

Cependant l'accord ne peut pas s'être fait devant les Conseils de section dont le nombre varie de 4 à 8 par Compagnie. Dans ce cas, le différend sera alors porté en deuxième appel, dans un nouveau délai de quinze jours, devant un Conseil central de conciliation (Central Board).

Ce Conseil est unique par Compagnie. Il est aussi composé par moitié de représentants de la Compagnie et de représentants des employés : mais ceux-ci devront être choisis par les agents parmi les membres du Conseil de section et provenant en nombre égal de chacun de ces Conseils primaires. Les représentants de la Compagnie devront être pris dans les mêmes conditions que ceux des ouvriers.

Si le désaccord persiste, il sera soumis à la décision d'un arbitre unique pris en dehors des intéressés. Dans ce cas, les représentants des employés, chargés de soutenir leurs intérêts, pourront être pris en dehors du personnel de la Compagnie.

C'est ici seulement et d'une manière détournée que réapparaît le syndicat. Cette clause donne, en effet, aux employés, la possibilité de choisir pour représentants les chefs de leur syndicat.

Le syndicat a-t-il été reconnu ? Oui, mais d'une manière également retournée. Deux accords identiques, en effet, ont été conclus, l'un entre les Compagnies et le Board of Trade, l'autre entre le Board of Trade et l'Amalgamated Society. Il n'a pas traité avec les Compagnies et les Compagnies ont le droit de l'ignorer ; pourtant, il est reconnu indirectement en cas d'arbitrage. Les partis n'ignorent pas tout cela, mais elles ont trouvé bon de ne pas insister.

Toute difficulté d'interprétation sera tranchée par le Board of Trade. Quant aux frais, ils seront supportés également par la Compagnie et ses employés. En fait, nous dit M. Alfassa (1), la plupart des Compagnies ont offert de prendre à leur charge les frais entraînés par ces Conseils. L'accord proposé décide que, pour éviter de compliquer la procédure et afin de la rendre moins coûteuse, aucun homme de loi

(1) ALFASSA, page 99.

ne pourra être appelé. C'est l'idée que nous avons signalée dans la législation canadienne.

Dès le lendemain, les représentants du Labour Party, les socialistes (1), élevèrent la voix pour protester contre ce « Sedan du mouvement trade-unio-niste anglais ». Mais la majorité des agents des chemins de fer fut peu émue. Ils avaient trouvé tout naturel que le gouvernement intervint au nom des grands intérêts du pays. Leur journal, le *Railway Review*, répondant aux socialistes, s'exprime ainsi : « Vous oubliez que l'arme de la grève n'est pas aussi praticable dans les chemins de fer que dans d'autres industries. Nous avons dû chercher d'autres moyens d'action (2). »

Nous avons cité, plus haut, les paroles de Richard Bell à Albert Hall, elles sont toujours vraies. Il a aujourd'hui pris sa retraite et les journaux racontent qu'un directeur de Compagnie lui manifestait son contentement de l'avoir vu se retirer, « car, lui dit-il, vous étiez si raisonnable dans vos revendications, qu'on ne pouvait rien vous refuser ». Ceci montre bien l'état d'esprit des employés. Ils s'ingénient à être raisonnables et modérés dans leurs réclamations et ce, afin d'avoir pour eux l'opinion publique, car ils n'oublient pas que c'est grâce à son appui que, le 6 novembre, ils obtinrent satisfaction.

(1) Voir le *Temps* du 2 novembre 1910.

(2) *Id.*

§ 3. — *Résultats.*

Les premiers résultats des élections furent ceux de la « Great Eastern Railway ». Sur 32 membres ouvriers qui composent au total les quatre Conseils de conciliation de cette Compagnie, le trade-unionisme compta 24 représentants, dont 17 avaient été patronnés par l'Amalgamated Society (1). Ces succès du trade-unionisme, malgré les efforts de certaines Compagnies hostiles, s'étendirent sur tous les réseaux, l'organisation ouvrière y étant plus forte que sur la Great Eastern.

Aujourd'hui, l'accord est signé par 46 Compagnies. A l'origine, 11 seulement le signèrent, puis 35 autres y adhérèrent.

L'année 1908 fut presque toute entière consacrée aux élections des représentants aux conseils, et à la fixation des règles de procédure ou autres préliminaires nécessaires (2). Aussi, deux arrangements furent-ils conclus seulement. Ils intéressaient la North Eastern Railway.

En 1909, les Conseils fonctionnèrent, 97 affaires

(1) Voir *Musée Social. Annales* 1908, page 132.

(2) Voir *Second report on rules of voluntary conciliation and arbitration. Boards and joint committees. Presented to the Houses of Parliament by command of His Majesty*, 1910, page 17.

furent solutionnées par les Conseils de section et 74 cas par les conseils centraux (1). Toutefois ces chiffres ne concernent que 30 Compagnies sur 46.

Leur efficacité ne peut donc être mise en doute. Qu'en pensent les intéressés ?

Certaines Compagnies déclarèrent (2) qu'employeurs et employés ont appris à se mieux connaître et à se mieux apprécier et que les concessions pécuniaires qu'elles ont dû consentir sont largement compensées par la tranquillité dont elles jouissent depuis trois ans. D'autres, au contraire, affirment que le personnel est moins soumis et que le seul résultat de l'accord a été de leur avoir suscité des tracasseries continues, tracasseries entre elles et leur personnel, et entre les employés et leurs délégués, difficultés nées du fait de l'interprétation des décisions.

Mais ce sont là évidemment les deux extrêmes. Beaucoup plus nombreuses, déclare le correspondant du *Temps*, qui s'est livré à une enquête, sont celles qui, ayant accepté l'accord contre leur gré, ne songent nullement à s'en défaire, sans toutefois penser qu'il soit indispensable. Ces Compagnies, qui ne signèrent que poussées par le gouvernement et l'opinion publique, estiment qu'il n'a pas entamé la discipline et que les relations entre employeurs et employés se sont améliorées. Les agents, déclarent-elles,

(1) *Id.*, p. 46.

(2) Voir le *Temps* du 2 janvier 1911.

ont fait preuve de conduite et d'intelligence ; les concessions qu'ils ont obtenues n'atteignent pas le dixième de ce qu'ils demandaient.

Et le correspondant termine son enquête en déclarant que « si le remède n'a pas toujours fait du bien, « il a rarement fait du mal. La conciliation, conclut-il, est un système non seulement à conserver, « mais à améliorer. »

Richard Bell (1), au nom de l'Amalgamated Society, c'est-à-dire au nom d'au moins la moitié des agents des chemins de fer, se déclare enchanté de l'accord, qu'il voudrait pourtant voir perfectionner sur quelques points.

Il voudrait que, dans tous les cas, les ouvriers puissent se faire représenter par les leaders de leurs syndicats, tout comme en cas d'arbitrage. Sinon, il a constaté que les employés sont inférieurs et ne peuvent soutenir la discussion avec les représentants de la Compagnie. La procédure est trop lente et M. Bell propose la suppression des Conseils de section devenus inutiles par suite des nombreux appels au Conseil central. Il est cependant indéniable qu'ils arrêtent et solutionnent plus de différends ou au moins autant que le Conseil central (2). De plus, ils ont l'énorme avantage d'être divisés en catégories suivant les services et, partant, d'offrir plus de compé-

(1) Voir le *Temps* du 24 décembre 1910.

(2) Voir page 60.

tence. Enfin, R. Bell voudrait aussi voir instituer une procédure d'interprétation des sentences arbitrales.

Nous pouvons donc conclure que cet accord a à peu près satisfait les deux parties. Ni l'une, ni l'autre n'a voulu voir là un système parfait, mais Compagnies et employés s'en accomodent. Le but a été atteint. La paix sociale règne, les revendications ouvrières sont examinées, leurs réclamations sont portées à la connaissance de tous.

La force de cet accord, nous dit M. Alfassa, réside dans le fait d'avoir été librement et volontairement accepté, et s'il l'a été, il ne faut pas l'oublier, c'est grâce à l'esprit de sagesse et de discipline dont ont fait preuve les deux parties.

DEUXIÈME PARTIE

Etat de la Législation française

CHAPITRE PREMIER

LES RÉCLAMATIONS DU PERSONNEL ET LES MOYENS DE
LES PORTER A LA CONNAISSANCE DES COMPAGNIES

De bonne heure les employés et les agents des chemins de fer ont eu à se plaindre du régime et de la réglementation du travail. Sa complexité et sa variété se prête difficilement à une réglementation uniforme. Le travail en effet, dans les chemins de fer varie non seulement d'un service à l'autre, mais encore de gare en gare.

Lois, décrets, arrêtés et circulaires étaient appliqués selon les circonstances ; cela devait donner lieu à des abus. Nombreux étaient les cas où l'on voyait

des mécaniciens rester seize heures et plus quelquefois, sur leur machine. Les plaintes du personnel devaient se faire de plus en plus nombreuses et de plus en plus vives. La Direction dans bien des cas ne pouvait qu'empêcher le renouvellement de pareils abus, souvent même les remèdes étaient-ils inefficaces. Si l'on ajoute à ces réclamations, les revendications du personnel au point de vue de l'amélioration pécuniaire de leur condition, et si l'on réfléchit que nul syndicat, nulle association ne leur permettait de donner à leurs plaintes la forme collective, on s'expliquera fort bien que dès 1880 les agents et ouvriers de tous les réseaux aient cherché à pénétrer jusque dans les conseils d'administration des Compagnies pour y porter leurs doléances, et que dès 1884 ils aient formé des syndicats aujourd'hui puissants.

En 1880 les employés et agents des chemins de fer formèrent une association « La Fraternelle » dont le but avoué était de fournir des subsides à ses membres en cas de maladie, et de leur constituer une retraite. Les statuts stipulaient que les fonds de la société devraient être employés en actions de chemins de fer. Ils espéraient ainsi entrer dans les assemblées d'actionnaires et peut-être au conseil d'administration des différentes Compagnies.

Le but était hardi, il ne fut point atteint. « La Fraternelle » changea de caractère et de but. Ses membres avouent que grâce au subterfuge des Compagnies, ingénieurs et directeurs y pénétrèrent comme

membres honoraires, lui firent donner la reconnaissance d'utilité publique, et elle resta simplement une société de secours. Elle ne pouvait plus posséder des actions, mais seulement des obligations des chemins de fer ou des rentes sur l'Etat. Elle ne pouvait plus ainsi espérer arriver à l'assemblée des actionnaires, elle n'était plus gênante pour les Compagnies.

Ce sont les groupements corporatifs formés en vertu de la loi de 1884, qui vont chercher à obtenir la représentation du personnel et l'organisation de juridictions spéciales chargées de solutionner les différends nés dans les rapports des Compagnies avec leur personnel. Trois idées ont été émises par les syndicats à ce sujet, ce sont : la création de prud'hommes spéciaux, l'extension de la loi du 27 décembre 1892 aux chemins de fer, l'institution d'un comité de conciliation.

§ 1^{er}. — *Prud'hommes spéciaux.*

Le Syndicat National des Travailleurs des Chemins de fer de France et des Colonies, fondé le 3 août 1890 se donnait pour programme d'obtenir la création de prud'hommes spéciaux chargés de régler les différends entre les Compagnies et le personnel

L'idée n'obtint aucun écho ; elle paraissait devoir être complètement oubliée lorsque le Conseil supé-

rieur du Travail, dans sa session de juin 1900 (1) demanda à ce que les employés des voies ferrées fussent admis à bénéficier de la juridiction prud'hommale. C'est M. Metzger, Directeur du réseau de l'Etat, qui fit adopter ce vœu. Il invoquait pour motif que ces prud'hommes seraient appelés à confirmer ou à rectifier les mesures disciplinaires prises par le Directeur et notamment la révocation. Ces mesures étaient prises après enquête et explications des intéressés, mais elles pouvaient donner lieu à des erreurs involontaires, causant ainsi de graves injustices.

C'était là une protection et une garantie nouvelle pour le personnel, mais l'institution de prud'hommes était-elle possible ?

Non, répondit le Syndicat Professionnel des agents des chemins de fer (2), le but cherché par le Directeur est un but louable, mais il peut être atteint par le comité de conciliation. Quels seraient les prud'hommes patrons-disait-il ? Il y a bien dans les gares dépôts ou ateliers des chefs qui équivalent à des patrons ; mais alors un employé citera son propre chef devant les collègues de ce dernier. Leur situation sera fort délicate et ne sera pas à l'abri de toute critique. Comment d'ailleurs seraient élus ces prud'hommes patrons et par quels électeurs ? Les prud'hommes ne

(1) Session du 5 au 18 juin 1900, Congrès Supérieur du Travail.

(2) Voir la *Locomotive* de juin, août et octobre 1900.

jugeraient que les faits individuels ajoutait le Syndicat professionnel ; ils sont nombreux et importants, soit, mais les faits collectifs qu'ils ne pourront connaître seront peut-être moins nombreux mais infiniment plus importants.

Mais le Syndicat National ne se tint pas pour battu et dans son Congrès de 1905 il renouvela son idée, « considérant qu'il n'est pas de juridiction plus démocratique, que celle des conseils de prud'hommes où les deux parties employeurs et employés sont représentées ». Depuis, la loi du 27 mars 1907 a étendu aux travailleurs des chemins de fer la compétence des conseils de prud'hommes.

§ 2. — *Extension aux chemins de fer de la loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage.*

C'est encore au Syndicat National que nous devons cette proposition. Au Congrès de 1893 quelques mois après le vote de la loi de 1892 les adhérents de ce syndicat réclamèrent son extension aux travailleurs de l'Etat et des Compagnies de chemins de fer. L'idée première il est vrai avait été émise par M. Jourde et M. C. Cousset qui, lors de la discussion de cette loi à la Chambre en avaient demandé l'application aux ouvriers de l'Etat. Ces deux amendements avaient du reste, été repoussés.

Le Syndicat National ne reprit son vœu qu'en 1900, vœu qui suscita une polémique entre le Syndicat National et le Syndicat Professionnel. Ce dernier, soutenant que la loi ne pouvait être étendue aux chemins de fer, acceptait néanmoins le principe de la conciliation et proposait la création d'un comité spécial de conciliation.

§ 3. — *Le Comité de conciliation.*

Le Syndicat Professionnel faisait remarquer que les améliorations et modifications de tarifs demandées par le public étaient examinées par le Comité Consultatif des chemins de fer. Ainsi le public était protégé et écouté. Quant aux plaintes des agents rien n'avait été fait, « le moment est venu, dit la Chambre Syndicale, de garantir après ceux du public, les intérêts des 300.000 agents qui collaborent et assurent la marche de ce grand service public ». Comment atteindre ce but ? Par la création d'un Comité de conciliation, répondit le Congrès des agents du Syndicat Professionnel en 1900. Organe unique pour tous les réseaux, composé par tiers de représentants de l'Etat, des Compagnies et du personnel, ce comité devait avoir pour rôle de solutionner à l'amiable les différends collectifs. Seuls les différends individuels, pour lesquels la Compagnie intéressée aurait accepté de se

« soumettre à la décision du comité, pourraient être portés devant lui. Cette restriction était nécessaire ajoute le Syndicat, afin de ne pas « énerver la discipline et l'autorité hiérarchique. » (1)

Cette proposition, le syndicat ne l'a pas abandonnée, et dans tous les congrès, dans toutes les réunions, nous la retrouvons. Nous reviendrons d'ailleurs plus loin sur ce projet qu'il nous a paru intéressant d'étudier dans les détails.

Comme nous venons de le voir, l'idée de solutionner à l'amiable les différends revient aux syndicats. Cet état d'esprit devait amener le ministre des Travaux Publics, en 1901, M. Baudin, à instituer sur l'Etat des Comités du Travail. « Cette mesure nous donne confiance dans la sagesse de nos opinions », écrit le secrétaire du Syndicat Professionnel, qui, lors du décret Millerand du 17 septembre 1900, se réjouissait de voir instituer dans l'industrie privée un organe médiateur appelé à jouer le même rôle que celui que le syndicat sollicitait pour les chemins de fer.

Après le décret Baudin, la représentation du personnel subit deux améliorations. En 1907, les agents et ouvriers du réseau de l'Etat furent appelés à collaborer au classement et à l'avancement des agents, ainsi qu'à exposer au Directeur, dans les conférences

(1) Voir la *Locomotive*, 1^{er} juin 1900.

semestrielles, les réclamations du personnel. Puis, sur l'intervention de M. Millerand, les Compagnies adoptèrent aussi le système des conférences.

Avant de voir ce qui existe en France au sujet de la représentation du personnel et de la solution des réclamations individuelles ou collectives, il nous reste à nous demander si ces réclamations et ces plaintes sont nombreuses.

Le total des plaintes présentées aux Compagnies par le personnel, soit directement, soit par l'intermédiaire des groupements corporatifs, s'élevait en 1904 à 442, en 1905 à 558, en 1906 à 948 et en 1907 à 1071.

La même progression se retrouve dans les observations que le service du Contrôle du Travail a dû présenter aux Compagnies. Leur nombre passe de 931 en 1904, à 823 en 1905, pour remonter, en 1906, à 1069 et à 1244 en 1907.

Ne nous occupons que de l'année 1907. Sur les 1071 qui ont été adressées au service du Contrôle, 636 le furent sur l'initiative des agents et 435 par l'intermédiaire des groupements corporatifs. Sur ce nombre, 610 concernaient le travail et les repos, 29 se rapportaient aux institutions de retraites, de prévoyance ou de secours, 239 avaient trait aux installations affectées au personnel ; à ces chiffres il faut ajouter 202 réclamations diverses.

Pour celles formulées aux Compagnies par le service du Contrôle, sur 1244 plaintes en 1907, 641 inté-

ressaient le travail et les repos et 528 concernaient les installations affectées au personnel (1).

Leur nombre va croissant tous les ans dans de grandes proportions, mais à ces réclamations individuelles, il faut joindre les revendications collectives qui, si elles sont moins nombreuses, n'en intéressent pas moins une notable partie du personnel.

Comment ces réclamations sont-elles portées à la connaissance des intéressés ? C'est le point qui nous reste à examiner avant d'aborder l'examen de la représentation du personnel sur les différents réseaux.

Il convient d'abord de noter que toute observation de la part du personnel peut être consignée sur les registres réglementaires. Mais ce procédé est de moins en moins usité par les employés qui, du reste, ont plusieurs autres moyens pour faire entendre leurs doléances ou leurs plaintes.

En ce qui concerne le travail ou les salaires, la réclamation pourra être portée soit à la connaissance du service du Contrôle du Travail sur les chemins de fer (2), soit directement devant les chefs hiérarchiques. Sur le réseau de l'Ouest-Etat, les travailleurs pourront s'adresser à leurs représentants près les Conseils du Travail ou les Commissions ré-

(1) Voir Rapport de M. Masson sur le fonctionnement du Contrôle du Travail dans les chemins de fer. *Journal Officiel*, 27 octobre 1909 (Annexes) ; *J. O.*, page 1339, Annexes.

(2) Ce service fut créé en 1893.

gionales ou à leurs délégués aux conférences périodiques. Depuis 1910, les agents des autres réseaux le peuvent également.

Les réclamations touchant l'avancement pourront être soumises par les employés de l'Ouest-Etat aux Commissions régionales de classement ou à la Commission centrale à Paris. Si la plainte vise une mesure disciplinaire, l'agent lui-même pourra la soumettre au Conseil d'enquête qui, le plus souvent, sera appelé à donner son avis sur les mesures prises à cet égard. Si enfin, cas plus spécial, un agent croit devoir se plaindre d'une mise à la retraite, il pourra demander à ce que son cas soit soumis à un conseil de réforme.

Le personnel a cependant d'autres moyens pour faire entendre ses plaintes. Il est toujours possible à un groupement corporatif d'envoyer une délégation soit auprès du Directeur, soit auprès du Ministre. Lors des derniers événements, les agents ont trouvé là un moyen de suppléer au défaut de conférence. Ces délégations peuvent, en effet, être reçues en tout temps. Ce procédé est souvent usité et, plusieurs fois, il a permis de solutionner des différends susceptibles de dégénérer en conflits aigus. C'est ainsi que fut tranchée, au début de mars 1910, la question des primes accordées aux chauffeurs et mécaniciens du réseau racheté. Le système des primes établi sur le réseau de l'Etat et qui leur fut appliqué avait, en effet, pour résultat de diminuer sensiblement leur sa

laire mensuel. Devant cette situation, ils décidèrent d'envoyer une délégation auprès de M. Beaugey, alors Directeur ; après l'entrevue, les délégués sortirent « le sourire aux lèvres », dit le rédacteur du *Petit Journal* (1), ils venaient d'obtenir du Directeur la promesse que le fait du rachat ne nuirait en rien à la situation du personnel. Les cas semblables sont nombreux ; il suffit de se reporter aux organes des syndicats pour voir l'importance de ce procédé.

Par les ordres du jour communiqués à la presse, les réclamations sont portées jusque devant le public. Parfois même elles sont exposées à la tribune de la Chambre ou du Sénat, où les « cheminots » ont trouvé des défenseurs dans tous les partis.

Mais si, en fait, ces moyens sont usités, il n'en reste pas moins que de nombreux cas individuels ne sauraient être ainsi signalés à la Direction.

Il existe, sur le réseau de l'État, certaines institutions créées pour protéger le personnel contre les abus ou l'arbitraire dont il pourrait être victime, mais qui ont aussi pour résultat de permettre la collaboration des employés dans l'élaboration des règlements et dans leur application. Ce sont ces mesures, étendues depuis, à l'ancien réseau de l'Ouest, que nous allons examiner.

(1) *Petit Journal* du 5 mars 1910.

CHAPITRE II

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL SUR LE RÉSEAU DE L'OUEST-ÉTAT

SECTION PREMIERE

Les Comités du travail. — Décret du 13 février 1901.

Leur création fut enregistrée par le Syndicat Professionnel comme un grand succès. C'est M. Baudin, alors ministre des Travaux publics, qui entreprit, par le décret du 13 février 1901, de créer un rouage spécial chargé de surveiller l'application des mesures réglementant la durée du travail.

Dans l'instruction que le Ministre adressait au Directeur des chemins de fer de l'Etat, il examinait la grosse objection que l'on ne manquerait pas de faire à cette institution. La régularité de l'exploitation commerciale, la sécurité du public exigent une discipline rigoureuse ; l'introduction du personnel dans les Conseils n'allait-elle pas nuire à la discipline ? « Je suis certain, dit M. Baudin, que l'esprit de discipline ne

souffrira aucun affaiblissement. Il ne pourra que s'augmenter encore en devenant plus réfléchi, lorsque les agents, sans être mêlés à la conduite de l'exploitation, en verront de plus près toutes les difficultés et prendront davantage conscience de leurs droits et de leurs devoirs. L'institution des Comités du Travail n'acquerra son développement normal que par la pratique et c'est par ses résultats qu'il faudra la juger. »

Le désir de M. Baudin était de faire très largement appel à la collaboration des nouveaux Comités et de les faire délibérer sur toutes les affaires intéressant la législation générale du travail dans les chemins de fer. Les membres de ces Comités pourraient présenter directement à l'assemblée les réclamations individuelles ou collectives qu'ils auraient recueillies et dont la discussion serait profitable au point de vue général.

Ces Comités ont pour mission de veiller à l'exécution des lois, décrets, arrêtés et règlements « concernant les heures de travail et de repos des chauffeurs mécaniciens, des agents des trains, gares, stations et haltes ainsi que des agents et ouvriers de la voie, des ateliers et des établissements relevant du service des approvisionnements généraux. »

Les divers agents envoyant à ces Comités des représentants, se sont de bonne heure montrés très favorables à cette mesure, et ceux des autres réseaux ont, dans leurs Congrès, émis des vœux tendant à obtenir leur création par toutes les Compagnies.

Au Congrès national de 1904, le groupe de Charleville propose l'institution dans chaque arrondissement, sur tous les réseaux, de Comités du Travail qui seraient appelés à se prononcer sur toutes les questions d'ordre quelconque intéressant le personnel.

Le décret du 13 février 1901 crée un Comité du Travail par arrondissement d'exploitation du réseau et, près de la Direction, un Comité central. Ces Comités comprennent :

L'ingénieur en chef du service du Contrôle du Travail des agents des chemins de fer, président ;

Les contrôleurs du travail du réseau avec-voix délibérative pour les questions concernant leur subdivision ;

L'inspecteur principal de l'Exploitation ;

Un représentant du service du Mouvement ;

L'ingénieur de la voie et des bâtiments ;

Le chef de Traction ;

L'ingénieur des ateliers ;

Le garde-magasin du service des approvisionnements généraux ;

Le chef de la division du personnel de la Direction ;

Un agent des gares, stations et haltes de l'arrondissement ;

Un agent des trains de l'arrondissement ;

Un agent ou un ouvrier de la voie et des bâtiments ;

Un agent des dépôts et réserves ;

Un ouvrier des dépôts et réserves ;

Un agent ou un ouvrier des ateliers et postes de visite ;

Un agent ou un ouvrier du service des approvisionnements généraux.

Si donc nous faisons abstraction des contrôleurs du Travail, nous sommes en présence d'un Conseil mixte composé de sept représentants de la Direction et d'autant de délégués du personnel. Pour chaque service nous trouvons un représentant et de la Direction et des travailleurs.

Ces délégués sont élus pour trois ans par les agents et ouvriers de la catégorie à laquelle ils appartiennent dans l'arrondissement. En même temps que leur élection il est également désigné deux suppléants chargés de le remplacer en cas d'empêchement. Tous les agents et ouvriers des catégories visées sont électeurs et éligibles à condition qu'ils soient en fonction depuis au moins six mois au moment de l'élection.

Les Comités se réunissent sur convocation du Président, une fois au moins par semestre, sauf décision ministérielle contraire. Le Président devra, dans les trois jours, transmettre au Ministre des Travaux Publics ainsi qu'au Directeur des chemins de fer de l'Etat copie des délibérations du Comité.

Nous pouvons donc conclure en disant que ces Conseils ont une double mission, une mission délibératrice touchant les perfectionnements à apporter aux règlements du travail ; une mission préventive des conflits en tant que chargés de mettre au point les re-

vendications du personnel et de les transmettre au Gouvernement.

C'est là une excellente mesure ; quand on veut améliorer le sort des travailleurs, il est, en effet, bon d'organiser d'abord une consultation du personnel.

SECTION II

Le règlement du 1^{er} juillet 1907.

§ 1. — *La Commission de classement, les Commissions régionales.*

Depuis le règlement du 14 décembre 1904, les agents et employés du réseau de l'Etat étaient portés au tableau d'avancement par les Commissions régionales de classement et par la Commission centrale. Composées uniquement des représentants de la direction, ces Commissions furent modifiées dans leur composition en 1907.

La grande innovation introduite par le règlement du 1^{er} juillet 1907, rendu en exécution d'une dépêche ministérielle du même jour, fut l'admission des représentants du personnel au sein même de ces Com-

missions. Les employés du réseau sont ainsi à même de prendre part à la solution des questions, parfois si difficiles, que peut soulever leur avancement.

Ces Commissions ont pour but de noter et de classer les agents suivant leur mérite. Les sessions avaient autrefois lieu à Paris, mais devant l'impossibilité de connaître et de discuter la valeur professionnelle d'un trop grand nombre d'agents, il fut créé, dans chaque arrondissement, des Commissions régionales.

Les délégués du personnel sont élus directement par les agents et ouvriers, au bulletin secret, à raison d'un représentant titulaire et de deux suppléants par groupe ou série d'agents de même fonction.

Les représentants à la Commission de classement à Paris, sont nommés par ceux des Commissions régionales et pris parmi les titulaires. Seuls les groupes d'agents subalternes sont ainsi appelés à choisir des délégués.

Les représentants des Commissions régionales sont chargés de défendre les intérêts des agents de leur catégorie, de signaler les injustices ainsi que la valeur et le mérite de certains de leurs commettants.

Devant la Commission centrale, le processus est le même ; toutefois les discussions sont moins longues, les faits ayant déjà été signalés.

§ 2. — *La Conférence du Directeur.*

Les délégués à la conférence sont élus par les représentants du personnel à la Commission centrale de classement, c'est-à-dire à trois degrés. Ils sont au nombre de seize sur le réseau de l'Etat seulement.

Ils assistent à la conférence qui a lieu deux fois par an ou plus souvent si le Directeur le juge nécessaire, et sont membres des Conseils et Comités divers. Le Directeur préside la conférence et c'est lui qui est chargé de la convoquer.

Lès délégués sont mis en présence des règlements et modifications élaborés par la direction et concernant le travail ou les salaires ; ils peuvent les approuver ou les critiquer. Toutefois leur désapprobation n'entraîne pas nécessairement la modification de la mesure proposée.

Ils discutent avec le Directeur de toutes les questions « relatives aux intérêts matériels et professionnels, soit collectifs, soit individuels » des agents et ouvriers.

En ce qui concerne ces conférences semestrielles, de nombreuses et intéressantes questions ont été soulevées et traitées. Quelques-unes (indemnité de résidence, retraites) ont reçu une solution définitive ; d'autres ont été réservées pour études complémentaires. Sur chacune, nous assurent les rapporteurs successifs du budget des chemins de fer, des expli-

cations très loyales ont été fournies de part et d'autre et l'entente s'établit dans le sens de l'adoption, du rejet ou du sursis. Ces mêmes députés sont unanimes, du reste, à signaler la sagesse des revendications ainsi soumises à la Direction. Nous serons plus loin appelés à en énumérer quelques-unes.

En fait cette institution équivaut à un véritable Conseil de conciliation devant lequel les agents exposent leurs vœux et leurs plaintes et soumettent leurs réclamations.

Les institutions que nous allons maintenant exposer sont destinées à garantir aussi le personnel, mais à un point de vue plus spécial.

SECTION III

Le Conseil d'enquête, de réforme, la Commission des retraites, etc...

Le Conseil d'enquête est chargé de donner son avis sur toutes les propositions ou mesures disciplinaires graves et soumises à la décision du Directeur.

Il est présidé par le Directeur assisté d'ingénieurs et des chefs des divers services, ainsi que d'agents et des représentants pris parmi les délégués à la conférence. En tout vingt membres dont dix sont dési-

gués et choisis par la Direction et les dix autres parmi les délégués du personnel, comme nous venons de le voir. Dans les décisions prises par le Conseil, la voix du président est prépondérante.

Le Directeur du réseau fixe pour chaque séance l'ordre du jour. Tout agent qui y est déféré doit être avisé en temps utile et mis à même de présenter ses observations de vive voix et par écrit ; à cet effet, il devra lui être donné connaissance avant la séance de toutes les pièces qui doivent être soumises au Conseil.

Le Conseil d'enquête n'émet qu'un avis facultatif, toutefois il est d'une extrême importance pour le Directeur et généralement il sera adopté par lui.

Il est bon de noter que la représentation du personnel a ici pour conséquence de faire juger en quelque sorte par leurs pairs, les employés qui se sont rendus coupables de fautes contre la discipline.

A la suite des derniers événements d'Octobre, le secrétaire d'un syndicat dont la Direction proposait la révocation, fut naturellement appelé à se défendre devant un Conseil d'enquête. Les représentants du personnel refusèrent de siéger et l'avis de révocation ne fut voté que par les onze membres restants. Afin d'éviter le renouvellement d'une pareille attitude, le 5 octobre 1910 parut une annexe à l'ordre général n° 522, d'où nous tirons le passage suivant : « Il importe d'affirmer d'une manière précise les droits du Directeur du réseau. Il s'agit simplement d'appliquer

à une situation exceptionnelle une procédure particulière. En conséquence, en cas de cessation collective du service, ou de refus collectif de siéger au Conseil, les mesures disciplinaires peuvent être directement prises par le Directeur. »

Parmi les délégués élus par la Commission centrale, trois sont désignés comme membres du Conseil de réforme. Ce Conseil est chargé de statuer sur les réformes à prononcer au sujet des agents du réseau. Grâce à cette institution, le personnel est protégé contre une révocation déguisée. Ce Comité comprend un sous-directeur, président, assisté d'ingénieurs, de médecins et chirurgiens du réseau ainsi que des délégués du personnel.

Au Comité de la Caisse des retraites, à celui de l'Economat des vivres, à la Commission des primes de gestion, le personnel a également ses délégués.

Depuis 1895 fonctionne sur le réseau de l'Etat une institution qui équivaut pour le personnel commissionné et classé à une véritable participation aux bénéfices de l'exploitation. Ces agents ont en effet droit à une prime de gestion dont le total peut atteindre 2 % des recettes brutes ; elle est distribuée au prorata du traitement et en proportion des notes. L'introduction des délégués du personnel était nécessaire afin d'éviter des distributions arbitraires ; depuis 1903 cette commission comprend des représen-

tants des employés et agents commissionnés et classés.

Nous allons examiner maintenant l'opinion des divers rapporteurs à la Chambre du Budget des chemins de fer. D'une manière générale ils se sont montrés favorables à cette représentation du personnel ; M. Argeliès va même jusqu'à vouloir des comités de conciliation.

SECTION IV

OPINION DES RAPPORTEURS DU BUDGET DES CHEMINS DE FER SUR CES MESURES.

Le rapporteur à la Chambre du projet du budget en ce qui concerne les chemins de fer de l'Etat, M. Chaigne (1) constate dans son rapport l'entente qui règne à la suite de l'application de ces mesures entre la Direction et les employés. « Cette entente dit-il n'exclut pas les réclamations, mais celles-ci sont formulées avec courtoisie et trouvent par l'introduction des intéressés dans les divers conseils administratifs du réseau, des organes réguliers et autorisés. » Leurs revendications n'ont d'ailleurs rien d'ex-

(1) Budget de 1909. Voir *Journal Officiel*, annexes, 1908, page 2005.

cessif ajoute M. Chaigne ; le personnel comprend en effet fort bien que les mesures qu'il sollicite soient sériees et entrent en application en mettant en première ligne la situation des humbles, de ceux qui ont été jusque là les moins bien traités.

Le rapporteur déclare qu'en ce qui concerne les traitements, les délégués ont exprimé le désir de les voir relever dans l'ensemble, mais ils se sont montrés fort conciliants, reconnaissant que si tel est le but il ne pouvait être atteint que par étapes successives, toutefois ils ont insisté pour qu'il ne soit pas perdu de vue.

Il estime que le droit de regard ainsi accordé au personnel subalterne sur l'ensemble de l'entreprise, a donné d'appréciables résultats. Il est appelé à en donner de meilleurs pense-t-il, lorsque, associés à la gestion de l'œuvre commune les agents verront par eux-mêmes, que leur intérêt particulier est intimement lié au succès de l'entreprise d'intérêt public à laquelle ils collaborent.

• D'autre part, M. Beaugey, Directeur des chemins de fer de l'Etat, dans son rapport au Ministre des Travaux Publics, (1) avant même la mise en vigueur des réformes de 1907 appréciait en ces termes la portée de la mesure : « la situation du personnel soulève constamment des questions parfois difficiles dont l'étude sera avantageusement poursuivie avec la parti-

(1) Rapport du 29 mai 1907.

cipation des intéressés. Il y a intérêt à ce point de vue, dans toute industrie et dans toute administration occupant un nombreux personnel d'ouvriers ou d'employés, à rendre plus manifesté et plus étroite la collaboration de la Direction et des travailleurs. En outre si la Direction est mise en mesure de connaître les besoins, les desiderata et les réclamations du personnel placé sous ses ordres, et si d'autre part le personnel est à même de suivre la gestion de l'œuvre commune et d'y participer il en résultera un sentiment de confiance et de loyauté réciproque qui rendra tout conflit impossible, un accord et une harmonie qui se feront sentir à tous les degrés de la hiérarchie et qui contribueront puissamment à la bonne marche du service et à la prospérité du réseau ». — Un an après il déclarait à M. Chaigne ne pas avoir été déçu et que cette collaboration dans l'étude de toutes les questions relatives aux intérêts professionnels des agents et ouvriers avait donnée d'excellents résultats et qu'il en espérait de meilleurs encore dans l'avenir (1).

Voilà ce qu'en pensait le Directeur, quelle est l'opinion du personnel ? Certains agents ont vu dans ces mesures une atteinte aux droits syndicaux, et ont adressés de vives critiques à ces « rouages pernicieux » facteurs de désorganisation syndicale. La représentation du personnel peut-elle nuire au Syn-

(1) Voir Rapport de M. Chaigne, *op. cit.*

dicat ? C'est là une objection qui porte sur le principe même, plus encore que sur la manière dont il est appliqué sur le réseau de l'Etat, nous y reviendrons plus loin.

Cependant les ouvriers tout en acceptant cette collaboration protestent contre le rôle uniquement consultatif donné à leurs représentants ou à leurs délégués. Nulle part ils n'ont voix délibérative et le départ du représentant n'influe pas sur la validité des travaux. Néanmoins l'absence de signature du délégué laisse à celui-ci devant la commission de classement la faculté de réclamer à nouveau.

Au sujet des commissions de classement ils voudraient qu'elles soient plus nombreuses, car, disent-ils, il est matériellement impossible au représentant de discuter avec assurance tous les cas ; souvent, en effet, il ne connaît le service intéressé que très superficiellement et quant à l'agent au nom duquel il parle il se peut très bien qu'il ne l'ait jamais vu.

De semblables mesures mettent le personnel du réseau de l'Etat à même de pouvoir faire entendre ses réclamations et ses vœux ; agents et ouvriers sont ainsi garantis contre l'arbitraire dont ils pourraient ou croiraient souffrir. Réclamations individuelles ou collectives toutes sont entendues, étudiées et discutées.

Après M. Chaigne, c'est M. Argeliès qui, chargé de rapporter le Budget de 1910 (1) non seulement ap-

(1) Voir *Journal Officiel*, annexes, année 1909, n° 2766.

prouve le principe, mais propose de l'améliorer, de le perfectionner en s'inspirant de l'exemple fourni par l'accord anglais du 6 novembre 1907. Il considère les comités de conciliation comme des « institutions nécessaires pour la solution des litiges professionnels » et propose d'en créer par voie législative sur tous les réseaux. Il les considère comme d'autant plus indispensables que trop souvent les réclamations se manifestent par l'intermédiaire de la presse, et qu'elles sont alors « ou trop imprécises ou trop générales et ont pour effet d'aigrir les esprits en dénaturant ou méconnaissant les intentions » des compagnies intéressées. Il pense qu'un débat calme et réfléchi serait de beaucoup préférable ; à défaut de solution conforme à la demande, les explications échangées de part et d'autres auraient, pense-t-il, sûrement pour effet l'apaisement du litige.

C'est aussi l'opinion de M. Besnard. « Les événements récents ont montré, dit le rapporteur du budget de 1911 (1), qu'il était urgent d'établir une collaboration complète entre le personnel et la Direction, intéressés au même titre à la bonne marche du service qui leur est confié. Il est indispensable que le personnel par la voie de ses délégués puisse se rendre compte des nombreuses difficultés financières » qui retardent le plus souvent la mise en vigueur de la mesure réclamée. Les délégués sauront faire com-

(1) *Journal Officiel*, Chambre, annexes, n° 383, année 1910.

prendre aux agents que l'amélioration sollicitée, simple en apparence, entraîne cependant des répercussions dont il faut tenir compte.

Tous les rapporteurs successifs du budget des chemins de fer sont donc d'accord pour reconnaître les bienfaits de cette collaboration. Ils demandent même de perfectionner cette mesure et en cela ils sont aussi d'accord avec le personnel lui-même. Cette représentation du personnel d'ailleurs, quoique n'étant pas parfaite a été étendue à tous les réseaux, c'est là la meilleure preuve de son utilité.

CHAPITRE III

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL SUR LES AUTRES RÉSEAUX

SECTION PREMIÈRE

Historique. — Rôle de M. Millerand

Depuis 1901, mais surtout depuis 1907, le Syndicat Professionnel des employés et agents des chemins de fer, a dans ses congrès, dans ses réunions demandé l'extension des mesures prises sur l'Etat aux autres compagnies. Nous n'examinerons pas tous les vœux émis par lui, dans tous nous trouverions en première ligne la représentation du personnel, et d'une façon plus particulière l'introduction de délégués dans les commissions d'avancement.

M. Millerand du reste était de cet avis et il déclara

à la Chambre dès le 13 juillet 1909 qu'il espérait voir un jour le personnel de tous les réseaux jouir des mêmes avantages que celui de l'Etat, notamment au point de vue des commissions de réforme et d'avancement.

Quelques mois plus tard le même ministre des Travaux Publics devait sur une question de M. Busat faire à la tribune de la Chambre les déclarations suivantes : « en ce qui touche la représentation du personnel dans les grandes compagnies c'est une question que je me suis préoccupé de mettre en application dès mon arrivée au ministère, ayant la mauvaise habitude de rester attaché à quelques idées que je considère comme essentielles et parmi lesquelles figure la collaboration du personnel avec la direction des entreprises où ce personnel est employé ».

« J'ai demandé aux directions des cinq grands réseaux de vouloir bien mettre à l'étude la représentation de leur personnel de manière que celui-ci soit appelé d'une façon périodique et normale par des représentants élus, à connaître les affaires qui l'intéressent. Je suis très heureux de dire à la Chambre que j'ai reçu, il y a quelques jours déjà, de l'honorable M. Sartiaux parlant au nom des Directeurs des cinq grandes compagnies la nouvelle que celles-ci acceptaient la suggestion que je m'étais permis de leur indiquer, et qu'elles mettaient à l'étude le mode d'application de l'élection par le personnel et de la représentation dans des comités communs de ce per-

sonnel, de manière que Direction et personnel examinent ensemble les affaires qui intéressent à la fois ce personnel et le service. »

Le 5 avril 1910, sur une question de MM. Wilm et Berteaux au sujet de la situation des agents des chemins de fer dans les grandes compagnies, M. Millerand déclara que le Gouvernement dans certaines circonstances ne pouvait intervenir d'une façon directe dans les rapports entre les compagnies et leurs agents. Cependant ajoutait-il si parfois il ne le peut pas, il est en pareil cas, de son devoir de causer avec les Directeurs et d'appeler leur attention sur telle ou telle mesure qu'il conviendrait de prendre, et il rappelait à la Chambre que c'est, en agissant ainsi qu'il obtint des Compagnies l'engagement d'instituer sur leur réseau les dispositions prises sur l'Etat.

A la suite de cette entente des pourparlers eurent lieu. M. Millerand insistait afin d'obtenir l'institution de délégués auprès du Directeur.

Les Compagnies qui, il faut le reconnaître avaient toujours discuté soit avec les délégations du personnel, soit avec un agent pris isolément, ne virent aucun inconvénient à consacrer et à réglementer ce qu'elles faisaient en fait. Elles firent pourtant quelques observations au sujet de l'élection des délégués. Elles soutenaient que cette organisation n'aurait d'effets utiles que si ceux ci pouvaient personnellement être au courant des questions qu'ils seraient appelés à traiter, ainsi que des incidents de service

ayant donné lieu aux observations qu'ils seraient chargés de soumettre. Elles firent remarquer, avec justesse croyons nous, que les conditions de travail variaient non seulement pour les diverses catégories d'agents mais même pour une même catégorie ; que par conséquent chaque délégué ne devrait représenter qu'un nombre restreint d'agents ayant des fonctions analogues aux siennes, et appartenant si possible au même établissement ou tout au moins à des régions très voisines.

SECTION II

CE QUI FUT ADOPTÉ. — LA REPRÉSENTATION RÉGIONALE DU PERSONNEL

A la suite de ses pourparlers les Compagnies proposèrent et le Ministre accepta l'organisation régionale de délégués auprès des chefs de services. Il fut décidé d'adopter 1° le groupement par catégorie dans chaque grande gare, grand dépôt ou atelier, des agents ayant des fonctions et des conditions de travail analogues ; 2° pour les établissements de moindre importance et pour les agents de la voie, le groupement des agents de chaque catégorie par section de ligne ou leur rattachement au groupe formé dans un établissement voisin plus important.

Chaque groupe ainsi constitué désignerait à l'élection un délégué qui serait appelé à conférer périodiquement avec le chef de service régional.

Mise à l'essai dans le courant de l'année 1910, cette mesure fut adoptée sur tous les réseaux sauf quelques rares modifications. Elle a, déclarent les Compagnies, donné d'excellents résultats sauf dans certaines régions où elle s'est heurtée à une opposition violente et systématique des syndicats, qui ont cherché à en entraver le fonctionnement (1).

Le fait de restreindre la compétence du délégué aux questions qu'il peut « personnellement connaître » est de nature nous semble-t-il, à éclairer le débat, et par tant à en faciliter la solution.

Trop nouvelle encore pour pouvoir en apprécier les résultats, cette institution, dont la paternité réelle tant sur le réseau de l'Etat, que sur les réseaux concédés, revient à M. Millerand, est un élément de pacification dont il est bon de signaler la généralisation. Il proposait en effet dès 1900, la création de Conseils du Travail composés pour moitié de délégués des travailleurs.

Nous allons maintenant examiner les diverses propositions et les projets qui en France ont visé à solutionner pacifiquement les différends individuels ou collectifs dans les chemins de fer.

(1) Voir *Journal des Transports* du 25 février 1911.

CHAPITRE IV

PROJETS ET PROPOSITIONS TENDANT A ORGANISER CETTE REPRÉSENTATION.

SECTION PREMIERE

Projets et propositions Millerand

Un projet de loi fut déposé le 15 novembre 1900 (1) par M. Millerand, ministre du Commerce, de l'Industrie et du Travail. Il le reprit depuis, le 14 octobre 1902 (2), et le 12 juin 1906 (3), sous forme de pro-

(1) Voir Chambre, *Journal Officiel*, annexes, année 1900, page 58.

(2) Voir Chambre, *Journal Officiel*, annexes, année 1902, page 75.

(3) Voir Chambre, *Journal Officiel*, annexes, année 1906, page 465.

position de loi. Ce projet comprend deux parties bien distinctes, l'une a pour but de prévenir la grève, l'autre vise à la réglementer et à l'organiser une fois qu'elle a éclaté. Nous ne nous occuperons que de la première.

L'exposé des motifs déclare que l'ensemble des dispositions soumises à la Chambre est en grande partie emprunté aux législations étrangères. M. Millerand voit dans l'adoption de son idée, un sensible progrès dans la voie de la solution pacifique des différends.

Pour prévenir les grèves, M. Millerand propose d'instituer d'abord des délégués ouvriers, puis l'arbitrage facultatif.

Des délégués permanents, choisis par le personnel et élus par lui, auraient le droit de présenter au chef d'établissement les réclamations des ouvriers ou employés, comme aussi le devoir de dissiper les malentendus par de franches explications. Il estime que leur utilité est d'autant plus grande que les établissements sont importants, car dans ces grandes entreprises le moindre incident qui survient dans une partie du personnel a sa répercussion sur l'ensemble et peut entraîner de graves désordres. Le devoir s'impose donc d'organiser un système de délégation qui aurait pour effet de canaliser les plaintes et les réclamations, et de donner au personnel la certitude de voir ses doléances examinées. Elus et renouvelés tous les ans, les délégués seraient introduits à des pério-

des fixes auprès du patron lui même, et toutes les semaines ses préposés devraient les recevoir. Ils discuteraient ainsi en commun les intérêts des ouvriers, exposeraient leurs plaintes et transmettraient ensuite au personnel les explications ou les solutions données.

En second lieu les établissements ou serait instituée cette mesure de conciliation, accepteraient de soumettre à l'arbitrage de la section du Conseil du Travail intéressé, les différends qui n'auraient pu être réglés par l'intermédiaire des délégués. Dans sa dernière proposition M. Millerand déclare que la partie qui aura refusé d'admettre la réclamation écrite de l'autre (car après l'échec des réclamations verbales, de nouvelles réclamations écrites doivent être formulées) ou qui n'y aura pas répondu dans les deux jours de sa réception, devra si elle maintient sa décision première, désigner ses arbitres. Ceux-ci, auxquels se joindront les arbitres de la partie qui réclame constitueront un tribunal chargé de rendre une sentence que les parties auront la faculté d'accepter ou non.

Les établissements privés étaient laissés libres de recourir à cette double procédure, mais les entreprises qui fonctionnent en vue de l'exécution d'une convention passée avec l'Etat, devraient obligatoirement s'y soumettre. Cela non seulement parce que dans ces entreprises la grève serait préjudiciable au public, et qu'il faut la prévenir le plus possible dans ces cas, mais encore parce qu'il est du devoir de l'Etat de don-

ner l'exemple. Elles seraient néanmoins libres d'accepter ou non la sentence arbitrale ; toutefois, l'auteur du projet a confiance dans la pression de l'opinion publique pour la faire accepter aux parties. Sa croyance à ce point de vue il l'a conservée aussi ferme qu'en 1900 ; dans une conférence qu'il fit le 22 février dernier, à la Ligue de l'Enseignement, il considéra l'opinion publique comme étant la « reine du monde » et que, comme telle, il fallait la laisser juge de l'attitude des parties.

Il prévoit pourtant une sanction pour les chefs d'entreprise ou les ouvriers qui ne recourraient pas à cette procédure alors qu'ils y sont obligés, ou après qu'ils ont déclaré accepter de s'y soumettre. Cette sanction, consiste dans la perte du droit d'être électeur ou éligible dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail.

Ce projet, en ce qui nous concerne, a le défaut de ne pas comprendre dans les assujettis obligatoires les concessionnaires antérieurs à la loi. Il est en effet des entreprises déjà concédées, et ce sont les plus importantes peut être, qu'il importe surtout de prévenir contre les grèves ; au premier rang de celles-là, sont les chemins de fer, dont le fonctionnement est indispensable à la vie de la nation.

Le projet du reste, a perdu aujourd'hui beaucoup de son importance en ce qui concerne les chemins de fer. Le système des délégués du personnel y fonctionne depuis 1901 sur l'Etat et depuis 1910 sur tous

les réseaux. Quant à l'arbitrage facultatif, les comités de conciliation, organes permanents, nullement créés au moment du conflit, nous paraissent offrir plus d'avantages et devoir faciliter la médiation.

Néanmoins, il faut reconnaître que le projet de M. Millerand a reçu un commencement d'application, mais qu'il est devancé par les législations étrangères qui ont préféré les conseils de conciliation.

SECTION II

Proposition de MM. F. Buisson, R. Renoult, Charles Deloncle, Messimy et Steeg.

Déposée le 21 mars 1906 (1) cette proposition s'étend à toutes les entreprises de travaux, de fourniture ou de transports en commun concédées ou subventionnées par l'Etat, les Départements et les Communes, et a pour effet d'obliger ces entreprises et leur personnel à recourir à la procédure de conciliation prévue et organisée par la loi du 27 décembre 1892. Cependant, ne seront soumises à la loi parmi ces entreprises que celles qui seraient concédées, ou dont

(1) Voir Chambre, *Journal Officiel*, annexes, année 1907, n° 879, page 255.

la concession serait renouvelée après son adoption. Les contrats passés entre l'Etat et les Compagnies de chemins de fer n'étant pas sujets à renouvellement, ne sont donc point visés par la proposition.

SECTION III

Proposition de la commission

La commission chargée d'examiner ces propositions se prononça en faveur du système de M. Millerand (1). Sauf quelques modifications sa proposition ne diffère pas de celle de l'ancien ministre de Waldeck Rousseau. Il est cependant utile de noter qu'en ce qui concerne les concessionnaires actuels, tels que les compagnies de chemins de fer d'intérêt général, la commission ne les distingue pas des concessionnaires futurs. Les uns et les autres seraient soumis aux dispositions prévues, car dit M. Colliard, rapporteur de la commission, « ces concessions anciennes sont les plus prospères et celles dont le fonctionnement continu importe le plus au public ».

(1) Rapport de M. Colliard, Chambre des députés, *Journal Officiel*, annexes, année 1907, n° 1418.

SECTION IV

Proposition de MM. Desplas et Chautard (1)

S'inspirant de l'idée de M. Millerand, cette proposition prévoit l'institution de délégués permanents ; mais ceux-ci ne sont pas élus dans chaque établissement pour servir d'intermédiaires entre le patron et ses ouvriers, ils sont élus par circonscriptions comprenant de 150 à 300 ouvriers de la profession. Chacun de ces délégués sera-t-il reçu par son patron, ou tous les délégués de la région discuteront-ils avec l'ensemble des chefs d'entreprises de la région ? Les auteurs du projet ne se sont pas clairement expliqués à cet égard.

En cas de désaccord le différend est soumis à des arbitres, ou en cas d'inaction de ces derniers au Conseil de Prud'hommes compétent.

Cette procédure ne s'applique qu'aux industries de première nécessité, c'est-à-dire à celles « dont la production ne saurait être interrompue sans compromettre la sécurité publique ou paralyser la vie nationale » : Dans les exemples que citent MM. Desplas et

(1) Chambre des députés, *Journal Officiel*, annexes, année 1907, page 399.

Chaütard figurent en premier lieu les industries de transports en commun, les chemins de fer. . . .

Cette proposition a un défaut capital qui l'a fait rejeter par la commission ; l'expression « d'industrie de première nécessité » pouvant s'étendre fort loin. Les industries de luxe par exemple qui sont une source de richesses pour la France, dit M. Colliard au nom de la commission, pourraient être considérées comme soumises à la loi, leur arrêt étant préjudiciable à la prospérité nationale. L'extension trop facile de l'obligation et la trop grande généralité de cette proposition la rendent inacceptable.

Dans cette matière si délicate et surtout si nouvelle, il faut croyons-nous spécialiser. C'est ce qui a été fait par le Gouvernement et ratifié par le Parlement au sujet des inscrits maritimes. C'est même pensons-nous, cette spécialisation qui a facilité l'adoption d'un système d'arbitrage facultatif pour la solution des conflits entre armateurs et inscrits.

C'est également pour en faciliter le vote que M. Briand au nom du Gouvernement, déposant un projet de loi sur la conciliation et l'arbitrage, n'a voulu considérer que les chemins de fer d'intérêt général.

SECTION V

Le projet Briand et la conciliation

C'est à la suite de la grève des agents et des employés des chemins de fer que le Parlement et le pays tout entier virent la nécessité de modifier la législation de manière à prévenir et à solutionner les différends et les conflits intéressant une industrie aussi indispensable pour la nation que celle des chemins de fer. Nous ne suivrons pas l'ancien Président du Conseil dans son exposé des motifs, où il rappelle les exemples fournis par les législations étrangères, et la nécessité d'imposer à ces conflits une solution pacifique.

Le projet ne s'applique qu'aux agents du service public des chemins de fer d'intérêt général. M. Briand estime en effet, qu'il est « de meilleure méthode de commencer par l'élaboration d'une loi type concernant un service public tel que celui de la circulation sur les voies ferrées ». Ainsi dit-il sont écartées les difficultés nées de la définition exacte des industries qui sont d'une nécessité vitale pour la nation.

Déposé sur le bureau de la Chambre le 22 décembre 1910 (1) ce projet a pour but « la fixation du statut

(1) Chambre des députés, *Journal Officiel*, annexes, année 1910, n° 626, page 2.

des employés des chemins de fer d'intérêt général et le règlement pacifique des différends d'ordre collectif relatifs aux intérêts professionnels de ces agents ». Nous ne nous occuperons ici que du règlement pacifique des conflits ; mais M. Briand préconise à ce sujet deux sortes de mesures, les unes ont pour effet de prévenir les conflits, l'autre l'arbitrage obligatoire, a pour résultat de supprimer la grève, l'obligation portant à la fois sur le recours à cette procédure et sur l'application de la sentence.

Les moyens destinés à prévenir la grève et dont nous nous occuperons seulement, sont au nombre de deux. Le titre second du projet prévoit d'abord la création de conférences périodiques entre les délégués élus du personnel des divers services, et les représentants de la Direction ; il organise ensuite l'institution de conseils de conciliation.

§ 1^{er}. — *Les conférences périodiques*

L'auteur du projet n'ignore point la tentative faite par les compagnies à ce sujet, mais considérant que c'est à titre d'essai seulement qu'elles ont institué des délégués élus, il « importe dit-il que la loi rende générale et définitive sur l'ensemble des voies ferrées d'intérêt général, une institution qui est la clé de voûte de tout système de conciliation et d'arbitrage ».

D'après ce projet les compagnies devront organiser des conférences périodiques entre leurs représentants et les délégués élus du personnel, par service. Dans ces conférences qui seront au minimum de deux par an, il sera discuté « des questions relatives aux intérêts professionnels soit collectifs, soit individuels des agents et ouvriers de ce service ». (art. 2).

M. Briand accorde lui aussi comme M. Millerand, comme MM. F. Buisson, R. Rénault, etc., une grande importance « à ces conversations familières et sans solennités » qui auront surtout pour effet de dissiper les malentendus, et d'éviter aussi l'encombrement des conseils de conciliation. Les modifications nouvelles que l'administration se proposerait d'apporter aux dispositions intéressant le personnel pourraient être ainsi discutées officieusement avec les délégués. Ceux-ci pourraient du reste proposer les mesures nouvelles, qu'ils jugeraient utiles à la bonne marche du service.

§ 2. — *Les Comités de conciliation*

Cependant les différends collectifs pourront bien ne pas être solutionnés dans ces conférences, aussi le projet organise-t-il des comités de conciliation composés par moitié de délégués du personnel, élus par service, et de représentants de la Compagnie. Leur

mission sera d'essayer d'obtenir un règlement amiable des différends non réglés par les délégués.

Au dessus de ces organes régionaux qui correspondent aux conseils de section institués en Angleterre, se trouvera un conseil central de conciliation, unique pour le réseau, qui en plus des représentants des deux parties comprendra un ingénieur du Contrôle Technique.

Les Compagnies devront soumettre à l'homologation du Ministre des Travaux Publics des règlements déterminant l'organisation des comités régionaux, et le mode d'élection ainsi que le nombre des représentants du personnel des divers services, dans les conférences périodiques, les comités régionaux et le conseil central. Ces règlements devront prévoir aussi le mode de nomination des représentants de l'administration du réseau. Dans le cas où, au sujet de ces règlements un désaccord naîtrait entre le Ministre et la Compagnie, le Ministre statuerait par Décret rendu sur avis conforme du Conseil d'Etat.

L'auteur du projet n'a donc pas voulu imposer une organisation strictement uniforme, il estime qu'il est préférable d'avoir une institution s'adaptant le plus possible aux conditions d'exploitation et aux usages particuliers des différents réseaux. Cependant le Gouvernement appelé à homologuer ces règlements pourra imposer une uniformité relative, que M. Briand juge nécessaire.

Nous remarquerons, que dans les comités de sec-

tion, les intéressés sont laissés seuls en présence, le Président du Conseil a voulu voir là, un moyen de faciliter la solution aimable et de localiser le différend. La présence d'un tiers croit-il, eût été de nature à l'envenimer. Au Comité central au contraire, devant lequel à la demande soit de la Compagnie, soit de la majorité des délégués du personnel, soit du Ministre, le différend sera porté s'il n'a pû être solutionné, nous trouvons un tiers, l'ingénieur du Contrôle Technique. Il paraît être appelé à jouer ici le rôle qui revient au Juge de Paix, dans la loi du 27 décembre 1892, c'est-à-dire rechercher un terrain d'entente.

Le Comité Central de conciliation devra se prononcer dans un délai de deux mois, à dater du jour où il aura été saisi : à cette fin, les deux parties devront lui fournir tous les documents propres à l'éclairer, et il pourra lui-même faire toutes les enquêtes, visites et vérifications qu'il jugera utiles.

Si la conciliation a abouti à un accord devant le conseil régional ou devant le conseil central, il sera consigné dans un procès verbal qui devra être communiqué au Ministre, et inséré au *Journal Officiel*. Dans le cas contraire, le différend est soumis obligatoirement à un arbitrage et la sentence est obligatoire pour les deux parties.

C'est surtout cette question de l'arbitrage obligatoire qui a soulevé de vives critiques. Quant à la question de la conciliation, les parties intéressées paraissent

sent devoir l'accepter, à condition toutefois, qu'elle n'ait pas pour complément l'arbitrage obligatoire.

On a reproché (1) au projet Briand de ne pas s'en être tenu aux observations échangées entre les Compagnies et M. Millerand, d'avoir fait nommer les délégués par service, sans tenir compte que dans un même service des agents exercent souvent des professions très différentes. Cette critique nous paraît fondée, en effet quelle compétence peut avoir un mécanicien pour examiner un différend intéressant les aiguilleurs, ou inversement. C'est là un inconvénient qui a été évité comme nous l'avons vu, par les Compagnies.

L'étendue de la circonscription électorale paraît aussi trop grande, et le délégué ne pourra ici connaître les différences de travail ou d'organisation de tout un arrondissement ; sa mission sera rendue plus difficile et son intervention probablement moins efficace. La solution admise par les Compagnies, tout en étant peut être plus compliquée, nous paraît bien préférable.

La présence au Comité Central d'un ingénieur du Contrôle a paru faire sortir ce service de ses attributions normales. De plus, fonctionnaire, relevant directement du ministre, on peut voir en lui une intervention indirecte du Gouvernement dans les relations entre les Compagnies et leur personnel.

(1) Voir *Journal des Transports*, 25 février 1911, page 94.

Le projet Briand a été aussi taxé d'imprécision. (1) Pourront être soumis, dit-il à la procédure instituée, tous les différends collectifs « relatifs aux intérêts professionnels des agents » ; soit, mais où commence a-t-on dit l'intérêt professionnel, et où finit-il ? Comment le définir ? A l'appui de cette objection on fait remarquer que l'accord anglais de 1907 spécifie bien nettement, que toutes les affaires intéressant les salaires ou les heures de travail pourront être soumises à la conciliation et à l'arbitrage, que, de même, la loi américaine du 1^{er} juin 1898 ne concerne que les questions relatives « aux salaires, aux heures de travail, ou aux conditions d'emploi », et qu'enfin la proposition de M. Millerand ne visait que « les contestations relatives aux conditions de travail ». Le Directeur d'une Compagnie anglaise, interrogé par le correspondant du *Temps* (2) à propos de l'enquête dont nous avons dit quelques mots plus haut, faisait remarquer aussi, que ce défaut de précision serait de nature à transformer les Compagnies françaises en entreprises où personne ne pourrait plus commander.

Il ne faut voir là pensons-nous, ni matière à complications, ni imprécision. Le but du projet est de soumettre à son application tous les différends indivi-

(1) Voir « le statut des agents des chemins de fer, et le règlement pacifique des différends collectifs », *Revue Politique et Parlementaire*, février 1911.

(2) Le *Temps* du 2 janvier 1911.

duels ou collectifs, parce qu'il vise à supprimer la grève. Il est bien évident, que si le texte n'eût pas été aussi large, la partie qui aurait voulu se soustraire à l'application de la loi, n'aurait eu qu'à prétendre que le différend n'intéressait pas les salaires, et au besoin, qu'à greffer sur cette affaire une autre non soumise à la loi. Si le projet a pour but la suppression complète de la grève, il doit aussi permettre de solutionner à l'amiable toutes les causes de différends, parce que toutes peuvent donner naissance à un conflit, à une grève. Mais le projet cherche aussi à éviter le mécontentement du personnel, mécontentement qui pourrait faciliter la grève, il fallait bien qu'il fournisse au personnel un moyen de faire entendre toutes les plaintes intéressant ses intérêts professionnels. Pourquoi distinguer d'ailleurs, entre les différends se rapportant aux salaires et ceux intéressant les retraites ?

Ne peut-on ajouter du reste, que si les conseils de conciliation sont compétents pour tout ce qui touche aux intérêts professionnels des agents, leur création entraînera la suppression des conseils d'enquête, de réforme ou des commission d'avancement. Ce serait là une simplification qui nous paraît plutôt désirable. Cela ne pourra soulever aucune objection, la composition étant à peu près la même, et cela aurait pour avantage d'éviter les conflits de compétence entre ces divers rouages, conflits qui ne manqueront pas de se produire.

Ainsi donc voir dans cette expression un défaut de

précision ou une source d'ennuis est une crainte qui ne nous paraît pas fondée.

Tels sont les projets ou les propositions d'initiative parlementaire, il nous reste à voir une intéressante proposition du Syndicat Professionnel des employés et agents des chemins de fer.

SECTION VI

Projets du Syndicat Professionnel des employés de chemins de fer. (1)

« Notre projet de création, dit l'organe de ce groupement dans son numéro de novembre 1900, d'un comité de conciliation dans les chemins de fer n'est pas très facile à réaliser puisqu'il est indispensable que MM. les Directeurs lui donnent leur assentiment, toute contrainte en effet vicierait l'institution et la condamnerait d'avance. Elle sera le fruit de la bonne volonté ou ne sera point. En un mot le Ministre ne peut instituer le comité de conciliation qu'après

(1) Ce Syndicat, qui a son siège 9, rue de l'Eperon, a été fondé le 18 avril 1884.

Ce projet se trouve dans l'organe mensuel de ce groupement, la *Locomotive* du 1^{er} novembre 1900 et a été reproduit dans celui de février dernier.

« pour obtenir l'adhésion volontaire des Compagnies ».

Une telle proposition en 1900 était une innovation radicale sans précédent. Jusqu'ici les Compagnies ont accepté de « servir » avec toute persécution le Syndicat à leurs conditions et leurs loyers toujours de leur triompher. Elles s'efforcent de sa condamnation.

Le contrat de travail est établi d'avance dit ce projet, sans discussion avec les employés, il est donc imposé par la force, qu'il ne soit pas en rupture avec la discipline. Comment modifier cet état de chose sans bouleverser le contrat de travail ? Comment assurer plus de justice et plus d'apaisement envers le personnel ? De quelle façon améliorer le sort de ces 200.000 familles de travailleurs ? En permettant au personnel de faire entendre « convenablement sa voix », en organisant dans le contrat de travail « un ordre de sentiment social par le comité de conciliation ».

Ce comité serait unique pour tous les réseaux : il serait composé d'un délégué (ou la Direction de chemins de fer) pour les réseaux, de l'Etat et aussi de la Compagnie de Ceinture et des Compagnies secondaires soit en tout huit membres, d'un représentant du personnel de direction des entreprises, et de huit représentants de l'Etat choisis par le Ministre dans le service du Contrôle. Ce corps de vingt-quatre membres serait présidé par le Ministre des Travaux Publics ou par son représentant assisté de deux vice-présidents. L'un serait pris parmi les délégués du personnel et l'autre parmi ceux des Compagnies. Tous les intérêts

en présence seraient donc réunis : les Compagnie, le personnel et l'État c'est-à-dire le public seraient appelés à discuter en commun les mesures à prendre.

L'objet de ce comité serait de veiller à l'exécution des lois, décrets et arrêtés relatifs à la réglementation du travail dans les chemins de fer, d'émettre son avis sur toutes les mesures concernant le personnel, et surtout d'examiner et de trancher les différends collectifs intéressant les travailleurs. C'est en cela qu'il aurait pour devoir de concilier les intérêts divers et qu'il justifierait son titre.

Au cas où l'accord n'aurait pu se faire, une des parties aurait la faculté de demander que le différend soit tranché par le Comité, transformé en juridiction arbitrale : celui-ci fixerait lui-même la procédure d'arbitrage.

Cependant les questions individuelles pourront également être soumises au Comité, « mais surtout sur ce terrain dit le Syndicat, nous acceptons d'avance que toutes précautions soient prises pour ne pas énerver l'autorité et la discipline ». Dans ce but, il proposait que toutes les questions individuelles ou collectives fussent d'abord soumises à la Compagnie, afin de ne pas recourir à tout propos au Comité de conciliation.

« Par la conciliation et la discussion loyale ce comité assurerait le fonctionnement plus régulier du grand mécanisme des chemins de fer ». Le Syndicat estime que le personnel, sûr de voir ses droits et ses intérêts défendus et protégés, et sa condition s'amélior-

rer « d'une façon rationnelle » repousserait définitivement toute pensée de révolte et de violence. Les auteurs du projet vont même jusqu'à penser que si une décision de ce Comité déplaisait aux employés, ceux-ci s'inclineraient devant elle, car elle aurait été signée par ses représentants autorisés, c'est-à-dire par des hommes ayant les mêmes besoins et les mêmes intérêts qu'eux.

Tel était dès 1900 l'idéal de ce groupement, aussi ses membres accueillirent-ils avec une joie non dissimulée les mesures prises par M. Baudin consacrant cette représentation du personnel qu'ils réclamaient, et dont ils réclament encore aujourd'hui le perfectionnement. Ce projet a l'avantage de permettre de traiter uniformément le personnel de tous les réseaux.

Cependant il ne saurait, pensons nous répondre au rôle préventif qui lui est assigné par ses auteurs. Il est en effet trop loin des intéressés, et de plus, il est permis de mettre en doute la compétence de ces délégués au sujet des questions qu'ils auront à soumettre et à discuter.

Qu'une pareille organisation soit le couronnement d'institutions primaires telles que celles prévues par le projet Briand ou celles existant en Angleterre, passe encore, mais qu'elle soit l'unique moyen de doléance des 300.000 « cheminots » français, voilà qui ne nous paraît pas possible. Son rôle de protecteur du personnel serait bien diminué et son efficacité presque nulle.

Notre intention n'est d'ailleurs pas de discuter ce projet qui ne nous paraît pas devoir répondre à la mission pacificatrice que nous voulons voir dans les comités de conciliation. Nous avons tenu surtout à le signaler, pour bien montrer que l'antagonisme que certains veulent voir entre les Syndicats et les Compagnies a été parfois bien exagéré.

Les Compagnies ont aujourd'hui accepté la collaboration du personnel, les travailleurs eux-mêmes ont proposé la conciliation et la proposent encore ; n'est-ce point le moment pour le Gouvernement de profiter de ces bonnes dispositions pour réaliser par la conciliation un moyen juste et équitable de solutionner les différends et de prévenir les conflits.

Mais l'Etat a-t-il le droit d'intervenir ainsi dans les rapports entre les compagnies et leur personnel ?

CHAPITRE V

DU DROIT D'INTERVENTION DE L'ÉTAT (1)

Il est un principe généralement admis aujourd'hui en matière de grève, c'est que l'Etat doit observer la plus stricte neutralité. Il ne doit favoriser aucune des parties en présence et doit les laisser se débattre librement ; du moment qu'elles ne commettent aucun délit caractérisé, elles peuvent impunément se faire autant de mal qu'elles le veulent.

Si la grève a pu être comparée à un duel, la comparaison n'est exacte qu'en ce qui concerne les conflits qui mettent aux prises un petit nombre d'employeurs et un nombre restreint d'ouvriers : mais elle n'est plus exacte quand il s'agit de grèves générales qui, jetant dans la rue des centaines et des milliers de travail-

(1) *Revue de Droit Public et de la Science Politique*, année 1909, page 520.

leurs, par le trouble qu'elles apportent arrêtent les affaires de toute une région. Elle est encore moins exacte quand la cessation du travail affecte une industrie dont le fonctionnement normal est indispensable non seulement à la vie économique d'une nation, mais encore à la sécurité de ses frontières. C'est ainsi que les grèves des agents des Postes ont pour conséquence d'arrêter les relations commerciales ; patron et ouvriers deviennent ainsi victimes de conflits qui ne les intéressent en aucune façon. Les grèves des inscrits maritimes, des dockers portent de graves préjudices aux industries du port intéressé et aux exportateurs qui n'en peuvent mais. Toutes ces considérations sont encore plus vraies pour les chemins de fer.

Les grèves de ce genre ne peuvent être assimilées à des duels qui n'ont de conséquences que pour les adversaires ; elles ressemblent plutôt à ces batailles rangées sur la voie publique qui causent généralement plus de dommages aux passants qu'aux intéressés. Aussi l'Etat est-il le plus souvent amené à intervenir dans les conflits de ce genre. Que les ouvriers de l'éclairage public abandonnent les usines et voilà l'Etat obligé de les faire fonctionner par ses propres moyens. Que les agents des chemins de fer cessent le travail, l'Etat en les mobilisant assure à la population les moyens de communications.

Ces interventions dictées par le souci de l'intérêt général, et malgré leur apparence de neutralité avançant en fait une des parties en cause, c'est-à-dire

les employeurs, les Compagnies qu'elles délivrent du souci d'assurer l'exécution de leurs engagements.

C'est pour ces considérations que l'Etat a été amené à intervenir dans les conflits entre employeurs et employés d'une certaine catégorie. Mais cette intervention active de l'Etat tend à ne plus s'exercer comme autrefois en faveur des employeurs. De plus en plus elle tend à se débarrasser de cette forme répressive. L'Etat intervient un peu partout pour prévenir les grèves, pour éviter la cessation du travail. Cette intervention est d'autant plus nécessaire pour les chemins de fer que la grève nous l'avons vu atteint plus la nation toute entière que la Compagnie visée.

On a reproché aux projets Briand comme aux autres propositions que nous avons exposés plus haut, cette immixtion de l'Etat dans les rapports privés des Compagnie avec leurs agents.

Ce droit de l'Etat existe-t-il ! Le fait d'avoir concédé l'exploitation d'un service public ne l'empêche-t-il pas d'intervenir ? Est-ce violer le contrat que d'imposer aux Compagnies, des conseils de conciliation destinés à prévenir les grèves ?

Nous pourrions d'abord nous demander si la concession est un contrat, mais nous n'examinerons pas ce côté juridique de la question. Nul ne peut nier ses formes contractuelles, mais c'est un contrat présentant des caractères particuliers. L'Etat se substituant pour la gestion d'un service public une Compagnie, ne devient pas par ce fait étranger à ce service ; il conserve

non seulement le devoir, mais le droit de veiller à sa bonne exécution. C'est dans ce but qu'il s'est réservé le contrôle de l'exploitation des chemins de fer.

Le droit de l'intervention de l'Etat dans cette matière a fait l'objet de vifs débats au Parlement, nous ne pouvons ici rappeler la discussion de la loi du 27 décembre 1890 sur les rapports des agents des chemins de fer avec les Compagnies. Nous nous contenterons de rappeler la déclaration de M. Yves Guyot (1) qui pourtant n'est guère partisan de l'intervention de l'Etat en matière économique : « Nous sommes parfaitement libres, dit-il, de donner une certaine extension à l'ingérence de l'Etat dans le contrat de travail entre les employés de chemins de fer et leurs employeurs, sans que notre conscience en soit le moins du monde alarmée. » Le 27 décembre 1895, le législateur intervint également au sujet des caisses de retraites, de secours et de prévoyance fondées au profit des employés et ouvriers. Nouvelles interventions par les lois du 18 avril 1902 et du 22 juillet 1909. Le 20 mars dernier, M. Caillaux, ministre des Finances, au cours de la discussion à la Chambre de la loi des retraites, reconnaissait aussi, que bien des fois le gouvernement, par des arrêtés du ministre des Travaux publics, par des décrets, avait infligé des charges nouvelles aux Compagnies de chemins de fer.

Si d'ailleurs nous sortons de ce domaine nous ver-

(1) *Journal Officiel*, Chambre, 22 juillet 1890.

rons également l'Etat intervenir. Certaines Compagnies de tramways, concessionnaires aussi, ont dû à la suite du vote de la loi du 13 juillet 1906 donner à leurs agents le repos hebdomadaire, repos que la plupart n'accordaient par auparavant. Il est vrai que la loi de 1906 est une loi générale, mais il y a dans notre législation des dispositions visant exclusivement certaines catégories de concessionnaires auxquelles elles ont imposé des dépenses nouvelles ; c'est la loi de 1890 imposant aux exploitations minières l'obligation de payer de leurs deniers une inspection spéciale, celle des délégués mineurs ; c'est la loi de 1894 sur les caisses de secours et de retraites des ouvriers mineurs.

Le droit de l'Etat de veiller à la bonne exploitation des différents réseaux de chemins de fer, et d'intervenir toutes les fois que l'intérêt public le commande est donc conforme aux principes généraux de notre législation et à la tradition du Parlement. Prétendre le contraire nous paraît inadmissible. Admettrait-on en effet, qu'une industrie du fonctionnement de laquelle dépend la vie matérielle et économique de la nation et la sécurité publique tant à l'intérieur, qu'aux frontières, soit soustraite aux interventions de l'Etat ? d'autant que ces interventions ne sont en l'espèce, il faut bien le remarquer, qu'une manifestation de son droit essentiel de police.

L'exposé des motifs de la loi du 3 décembre 1908 sur le raccordement des voies ferrées et des voies

d'eau, déclare que les contrats passés entre les Compagnies et l'Etat « ne sauraient empêcher la puissance publique de prendre dans l'avenir pour la sauvegarde des intérêts publics toutes les mesures dont la nécessité viendrait à être reconnue par elle. » M. Poincaré reconnaît aussi au gouvernement le droit d'exercer sur la gestion des Compagnies de chemins de fer « le contrôle que légitime le caractère de service public des transports concédés. »

Pour que le contrôle de l'Etat soit réel il doit être sanctionné, il faut que le pouvoir à qui il est confié puisse imposer les améliorations que l'intérêt public exige, ou faire cesser un état de chose dont la persistance serait de nature à nuire à la nation entière. Il nous faut donc voir si le fait par l'Etat d'imposer une procédure destinée à prévenir les conflits dans les chemins de fer, rentre dans la limite des attributions qui appartiennent à l'Etat comme protecteur de la vie économique de la Nation.

La réponse affirmative ne fait aucun doute. Lorsqu'un conflit éclate entre un industriel quelconque et ses ouvriers et qu'une grève vient à s'en suivre, il y a là un fait regrettable, mais qui ne peut mettre en péril la prospérité du pays ou son existence même. La situation est toute autre si nous envisageons l'industrie des chemins de fer. Les conséquences d'une suppression générale du travail sont telles qu'elles prennent la forme d'un véritable fléau, d'une calamité nationale. On ne peut admettre que l'Etat reste neutre

et attende les bras croisés la fin de la lutte. Le gouvernement en Octobre dernier n'a pas ainsi compris son rôle et nul homme d'ordre ne peut l'en blâmer. C'est comme protecteur de la vie économique du pays que M. Briand a répondu à une déclaration de grève par un décret de mobilisation. C'est en vertu de son pouvoir de haute police, de gardien de la sécurité publique que le Gouvernement a agi. Mais si tel était son droit et son devoir en tant que gouvernement, son droit et son devoir en tant que magistrat de la République était de proposer aussi des moyens préventifs propres à remédier à un pareil état de chose. Sa situation vis-à-vis des Compagnies le mettait dans la nécessité ou de suggérer ces mesures, ou de les imposer. C'est cette seconde attitude que prit le cabinet, et c'est également celle qui nous paraît le plus conforme à l'intérêt de tous.

L'intervention de l'Etat en vue d'imposer ce moyen préventif (nous ne nous occupons pas bien entendu de l'arbitrage obligatoire) constitue donc, non pas une intervention abusive de l'Etat dans un contrat de travail, mais un acte logique et qui rentre dans ses attributions de haute police économique et sociale, et de gardien de la sécurité publique.

CHAPITRE VI

LES CRITIQUES SOULEVÉES PAR LES CONSEILS DE CONCILIATION

L'idée d'établir des conseils de conciliation dans les chemins de fer a soulevé de vives critiques. Compagnies et employés ont vu là une atteinte à leurs droits. Cette unanimité ne doit nullement surprendre, ni décourager. Nous sommes tentés de rapprocher ce fait du mécontentement général que suscita la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats, et surtout de celui que souleva le vote de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, et nous pouvons espérer qu'après un accueil identique, les Compagnies et les agents demanderont à la fois le respect et le perfectionnement des conseils.

Ces patrons et ces ouvriers qui s'indignèrent si fort au sujet de la loi de 1898 seraient les premiers à protester aujourd'hui, contre sa suppression. C'est qu'en effet, c'est à l'usage seulement qu'on peut apprécier

certains principes nouveaux: C'est par la pratique que le système des délégués du personnel a été consacré, et grâce à l'expérience du réseau de l'Etat qu'il a été étendu aux autres Compagnies.

Nous pourrions volontiers répéter des comités de conciliation, ce que M. Baudin pensait de la mesure de 1901 et dire que cette institution n'acquerra son développement normal que par la pratique, et que c'est sur ses résultats seuls qu'il faudra la juger.

§ 1^{er}. — *Les Conseils de conciliations et les syndicats*

On a prétendu que les délégués du personnel seraient pris parmi les chefs des syndicats, qu'ils viendraient au conseil munis d'un mandat impératif et que, dans ces conditions l'entente serait rendue sinon impossible du moins fort difficile (1).

Voilà qui, au premier abord, vu les tendances de nos syndicats peut paraître fondé. Cependant il ne faut pas oublier que le syndicat n'est pas toujours l'organe intransigeant et révolutionnaire que l'on veut voir en lui. Il est en effet bon de remarquer que, plus les groupements sont forts et puissants, plus leurs revendications sont modérées. Plus nombreux seront les syndiqués, moins les chefs auront besoin de faire cette

(1) Voir *Journal des Transports*, 25 février 1911.

surenchère démagogique qui n'a d'autre but que celui d'attirer des adhérents par de belles promesses. Il est aisé de constater, que, plus les membres d'un syndicat constituent la minorité des ouvriers de la profession, plus le syndicat est violent et agissant afin de faire croire qu'il parle au nom de la majorité. La violence étant l'arme des faibles, nous avons lieu d'espérer que les syndicats devenus plus forts, seront moins violents. D'ailleurs plus les membres de ce syndicat seront nombreux, plus nous risquerons de trouver parmi eux une majorité d'esprits calmes et modérés ; et comme il est évident que les révolutionnaires sont une petite minorité, il nous paraît naturel de dire que si tous les ouvriers étaient groupés, l'élément violent étant noyé dans la masse des ouvriers raisonnables, le syndicat ne serait plus le perturbateur que l'on veut voir en lui.

Ne pouvons-nous pas constater cela ? Si nous prenons les ouvriers de la « Fédération du Livre » nous sommes obligés de reconnaître la modération de leurs revendications, comme aussi grâce à leur discipline et à leur sagesse, les avantages qu'ils ont obtenu. Même en dehors de l'Angleterre où les trades-unions sont fort puissantes et fort calmes, nous retrouvons la même modération au Canada, aux États-Unis, en Australie. D'ailleurs il nous faut bien reconnaître que les trades-unions anglaises n'ont pas toujours été ce qu'elles sont aujourd'hui, elles ont évolué ; pourquoi ne pas vouloir envisager une pareille évolution chez nous ? On

a reproché aux syndicats français de faire de la politique, mais est-ce là une raison pour se refuser à tous rapports avec eux ! Les trades-unions n'en ont-elles pas fait et n'en font-elles pas encore ?

Non, le développement du syndicat ne paraît pas devoir être inquiétant, bien au contraire. Quant aux chefs ils seront d'autant plus modérés que les syndiqués seront nombreux, car ils seront forcément pris dans la majorité. D'ailleurs le rôle du syndicat paraît devoir faciliter la procédure de conciliation. Les Compagnies verront leurs observations transmises aux intéressés ; les réunions syndicales permettront aux délégués d'exposer les réponses, les objections, les difficultés que telle revendication aura soulevé. Le délégué pourra ainsi rendre facilement compte de sa mission et se tenir au courant des réclamations du personnel.

Nous disons « mission » et non « mandat », car il ne nous paraît pas possible que le délégué arrive muni d'un mandat impératif. Au début peut être en sera-t-il ainsi ; mais le fait par le délégué d'un service voisin d'avoir obtenu des améliorations, si minimes soient-elles sera de nature à influencer sur ses collègues dont l'attitude peu conciliante aura empêché toute satisfaction d'être obtenue. Bien vite les représentants du personnel s'ingénieront à obtenir peu, mais à obtenir quelque chose ; et ils n'y arriveront que par leur modération.

« Les élus dit M. Yves Guyot (1) seront ceux qui promettront le plus » ; les premiers peut-être, mais il faut bien remarquer que ceux qui promettent le plus sont aussi ceux qui mécontentent le plus. « S'ils n'obtiennent rien ils passeront pour vendus » ajoute M. Guyot. Auprès d'une petite minorité soit, mais la plupart des agents verra bien vite son erreur, elle se ressaisira aimant mieux « un lien que deux tu l'auras ».

Le mandat impératif, les chefs du syndicat élus comme représentants, mais tout cela ne tombe-t-il point devant les essais déjà faits ? Voit-on cette attitude chez les délégués du personnel de l'Ouest-Etat ? ou chez ceux des autres réseaux ? Au Syndicat Professionnel à qui nous nous sommes adressés, il nous a été répondu que c'était là une crainte un peu chimérique. Les délégués nous a-t-on fait remarquer se sont au contraire montrés prêts à discuter et nullement intransigeants ; du reste le personnel en général accepte toujours la discussion de ses réclamations et ne songe pas à imposer ses solutions.

Si l'on examine nous dit M. Besnard (2), rapporteur à la Chambre du budget de 1911, le compte rendu des conférences du personnel « on est frappé de la sagesse et de la légitimité de beaucoup des demandes qui sont formulées. Parmi celles qui ont été exposées à

(1) *Journal des Economistes*, 15 décembre 1910, page 493.

(2) *Journal Officiel*, Chambre des députés, annexes, n° 383.

la conférence du 28 juin 1910 (réseau de l'Ouest-Etat), nous retiendrons particulièrement celle qui a trait à l'attelage automatique Boirault, aux habitations ouvrières à bon marché et à l'affectation d'une partie des disponibilités de la caisse des retraites à la construction d'habitations à bon marché ; à l'installation de lavabos à eau chaude dans les dépôts importants ; au salaire des élèves ouvriers du service de la traction ; aux avantages à accorder pour l'avancement aux anciens agents du réseau comptant un certain nombre d'années de service ; à la régularisation des heures de présence dans les différents services sédentaires de Paris et de la province ; à l'augmentation de l'indemnité pour frais d'accouchement ; à l'admission du personnel du réseau racheté au bénéfice de l'allocation de 100 francs accordée aux agents ayant obtenu la médaille d'Honneur..... »

Les réclamations on le voit, n'ont rien d'exagéré. Les syndicats sont-ils vraiment intransigeants ?

Dans les chemins de fer les deux groupements importants sont le Syndicat National et le Syndicat Professionnel. Leurs tendances sont très différentes du moins aujourd'hui.

Le Syndicat National constitué le 3 août 1890 avait pour programme nous l'avons vu d'obtenir la création de prud'hommes spéciaux chargés de régler amiablement les différends. Au Congrès de 1893, il déclarait vouloir « de préférence rechercher dans l'entente et la conciliation les moyens d'amélioration du sort

du personnel ». Même modération dans les Congrès suivants ; mais en 1904 le Congrès estime qu'il est « illusoire de rechercher une union impossible entre le capital et le travail. On se rappelle enfin son rôle lors des événements d'octobre. Son évolution est bien nette.

Le Syndicat Professionnel au contraire depuis 1884 c'est-à-dire depuis sa création ne s'est jamais départi de sa modération, toujours et en toute circonstance il s'est montré partisan de la conciliation et prêt à discuter. Nous avons signalé sa tentative en 1900 ; elle était la preuve de sa sagesse, sagesse qu'elle a conservé jusqu'à aujourd'hui. Dans tous ses Congrès ce groupement s'est montré partisan de l'entente et de la conciliation et ennemi de l'indiscipline et de la lutte des classes. Affirmant leur attachement au devoir professionnel, reconnaissant les satisfactions obtenues grâce à l'action conciliante de leurs chefs, les adhérents du Syndicat Professionnel ont toujours fait preuve d'une grande modération. Le compte rendu de ses vœux et de ses résultats serait trop long à faire (1), mais c'est là une preuve édifiante de ce que peut un syndicat raisonnable.

Il faut bien se garder de faire retomber toutes les responsabilités de la dernière grève sur les syndicats. Le Syndicat Professionnel n'a cessé de prêcher le

(1) Voir DOMINGUEZ, thèse Province, 1907, page 199 et suivantes.

calme et de conseiller à ses adhérents de ne pas se laisser entraîner (1). La brochure publiée par M. Grandvallet prouve bien que le personnel a été victime d'agitateurs malfaisants et d'hommes politiques qui mettent trop souvent leurs facultés au service d'une bien mauvaise cause ; le syndicat, pour ceux-là, paraît n'avoir été qu'un moyen, et les revendications du personnel qu'une excuse.

Le rôle du syndicat a été un peu exagéré, et nous pouvons dire qu'aujourd'hui la majeure partie du personnel qu'il soit syndiqué ou non, est convaincue qu'elle obtiendra plus d'une discussion loyale et sincère que d'un mouvement gréviste. On peut espérer que les membres du Syndicat National reconnaissant leurs erreurs suivront à nouveau l'exemple du Syndicat Professionnel, et reviendront ainsi à leurs bonnes dispositions du début. Quoi qu'il en soit les résultats obtenus par le Syndicat Professionnel nous autorisent à dire que tout groupement lorsqu'il est conciliant, est vraiment dans son rôle de défenseur des intérêts professionnels de ses membres ; ils démontrèrent aussi, combien le personnel a à gagner à avoir pour chefs des hommes conciliants et raisonnables.

Dire que les Compagnies ne se sont pas montrées prêtes à discuter avec leurs agents serait commettre une erreur grave. Elles ont accepté leurs représentants, et ont consenti de sérieuses dépenses en faveur

(1) La *Locomotive*, août 1910.

de leur personnel M. Sibille les rappelait l'autre jour à la Chambre. C'est ainsi que les dépenses du personnel qui en 1899 s'élevait à 393 millions s'élèvent aujourd'hui à 528 millions (1). Le souci avec lequel elles ont amélioré et organisé l'institution proposée par M. Millerand en 1910 prouve combien les Compagnies sont conciliantes.

Les travailleurs ont voulu voir dans la conciliation un moyen de désorganiser l'action des syndicats. Non les conseils de conciliation ne sont pas des facteurs de « désorganisation syndicale » (2). Crainte des uns, ce fut une espérance pour les Compagnies. Dans un article paru dans le *Journal des Transports*, qui reflète souvent l'opinion des Sociétés de chemins de fer, au sujet de l'accord anglais de 1907 nous trouvons à propos de cette « solution des litiges professionnels » l'appréciation suivante : « elle ne laissera plus rien à faire au syndicat dont le rôle se trouve annulé au nom de ses propres principes. »

Avons-nous vu disparaître les trades-unions canadiennes, américaines ou néo-zélandaises ? L'accord du 6 novembre a-t-il été un « Sedan du mouvement trade-unioniste » ? Malgré la lutte de certaines Compagnies contre l'Amalgamated Society le trade-unionisme triompha.

(1) *Journal Officiel*, Chambre, 26 mars 1911.

(2) Voir un article d'un groupe de syndiqués de Sotteville, paru dans le supplément économique de l'*Action*, du 20 janvier 1911.

M. Briand estime d'ailleurs, que la création d'une représentation électorale des travailleurs pour la défense de leurs intérêts professionnels n'est autre chose que la forme parfaite de l'organisation syndicale, la réalisation d'un syndicalisme obligatoire. Loin de s'exclure, nous prétendons en effet que ces deux institutions se prêteront un mutuel appui. Le fonctionnement de la délégation ouvrière au conseil de conciliation obligera les ouvriers d'un même service à se grouper, il les habituera à se réunir pour discuter. Le lieu tout trouvé pour ces réunions n'est-il pas le syndicat ?

Ce qu'on peut toutefois prévoir, c'est que le rôle du syndicat sera peut-être modifié. Il devra, et les chefs feront là œuvre vraiment sociale et conforme aux intérêts des ouvriers, sérier les revendications, les étudier en premier lieu, afin de ne soumettre aux conseils que des affaires capables d'être examinées avec profit pour tous. Il devra faciliter l'entente des employés sur quelques points essentiels, afin de les faire aboutir plus facilement. Son rôle consistera aussi à donner aux revendications et aux réclamations la forme nécessaire tout en les complétant par des documents.

Tel nous paraît devoir être son rôle et au lieu de l'affaiblir, les conseils de conciliation donneront au syndicat en même temps qu'une mission plus profitable aux ouvriers, une vigueur nouvelle. Quant au danger que l'on a paru redouter à savoir leur intransigeance, nous avons vu ce que nous devons en penser. Rien donc ne nous paraît s'opposer à la coexistence

des conseils et des syndicats, coexistence qui nous semble plutôt devoir être nécessaire.

§ 2. — *Les Conseils de conciliation et l'échec
de la loi du 27 décembre 1892*

Vouloir créer des conseils de conciliation, mais c'est méconnaître dit-on les résultats de l'expérience, oublier l'échec presque absolu de la loi de 1892.

Soutenir pareille affirmation c'est assimiler les conseils de conciliation déjà créés à l'étranger dans les chemins de fer, à ceux institués par la loi de 1892. Permanents, et non créés à la suite d'une grève, les conseils interviendront toujours dans les chemins de fer avant que le conflit n'en soit arrivé à sa phase aiguë, avant que les parties n'aient pu prendre une résolution définitive. La réflexion que nécessitera la discussion favorisera l'entente amiable et la solution pacifique. C'est ainsi que dans les cinq dernières années sur 84 recours formés en vertu de la loi de 1892 avant la déclaration de grève, avant que les parties en soient venues aux mains, 50 solutions amiables ont été obtenues. C'est là un « résultat insignifiant » (1) c'est vrai, mais qui prouve cependant l'utilité de « causer » avant de « se battre ».

(1) Association Nationale Française pour la protection légale des travailleurs. Rapport de M. FAGNOT, présenté à la séance du 23 février 1911.

La plupart des cas dans lesquels les parties recourent à la conciliation d'après la loi de 1892 concernent la fin de la grève. Excités les uns contre les autres, la tentative de conciliation est fort difficile ; et patrons et ouvriers ne veulent plus se soumettre, c'est-à-dire discuter avec l'autre partie en vue d'un arrangement.

C'est dans cette intervention trop tardive de la conciliation dans les rapports entre patrons et ouvriers, qu'il faut voir au moins en partie la cause de l'échec de la loi. Dans la procédure de conciliation dans les chemins de fer, ces inconvénients ne se retrouvent pas.

§ 3. — *Les Conseils de conciliation et la discipline*

Un autre reproche a été adressé à l'idée de conciliation : l'institution des conseils prétend-t-on, favorise discipline. Certaines Compagnies anglaises avaient aussi formulé cette crainte. Les délégués ajoute-t-on se prévaudront de leur rôle officiel pour résister à l'administration, et les premiers ils donneront l'exemple de l'indiscipline. (1)

On se rappelle à ce sujet que dans son projet, le Syndicat Professionnel acceptait d'avance toutes les mesures propres à protéger la discipline. M. Baudin

(1) D'EICHTAL, Projet de loi sur l'arbitrage et la grève obligatoire. *Revue Politique et Parlementaire*, 1901, page 511.

nous l'avons vu avait fait précéder son arrêté instituant les Comités du Travail sur le réseau de l'Etat, d'une instruction dans laquelle il prévoyait cette objection. Il ne pensait pas que la discipline put en souffrir ; au contraire disait-il « elle s'augmentera en devenant plus réfléchie », les ouvriers pouvant se rendre compte des difficultés qu'il y aurait à leur accorder satisfaction dans certains cas.

M. Baudin ne s'était pas trompé, les événements ont consacré tout œuvre. Bien plus, les Compagnies ont sinon accepté l'idée des comités du travail, du moins institué des délégués auprès des chefs de service. Si sur l'Etat la discipline eut souffert de ces mesures, jamais les Compagnies n'eussent songé à les adopter. La discipline indispensable dans l'exécution d'un service comme celui des chemins de fer ne pourra être ébranlé par le fait que, en dehors du service, une réclamation aura été produite devant un conseil de conciliation en vue d'être résolue par un accord. Le maintien de la discipline ne nous semble nullement exiger la suppression du droit de discuter les questions intéressant l'intérêt professionnel des employés. Nous pensons au contraire que les comités de conciliation sont de nature à mieux légitimer cette discipline au regard de celui qui y est astreint, par la pensée de pouvoir formuler devant lui toutes les réclamations et toutes les plaintes que lui suggère son service.

CHAPITRE VII

AVANTAGES DES CONSEILS DE CONCILIATION

SECTION PREMIERE

Ils préviennent les conflits

Tandis que la loi de 1892 offre surtout un moyen pacifique de dénouer les conflits, les conseils de conciliation nous paraissent devoir les prévenir, en empêchant la naissance des différends, et en facilitant le règlement du travail. Ils empêchent les haines de s'accumuler jusqu'au jour où, sous une influence étrangère, la grève est décrétée. Tel est le premier avantage des conseils.

L'arbitrage obligatoire, lui, se substitue à la grève, la conciliation la prévient. L'arbitrage facultatif ne porte remède qu'à un conflit déjà né, tandis que le but

essentiel du conseil de conciliation est précisément d'empêcher dans la mesure du possible la naissance du conflit. M. de Mun pendant la discussion de la loi de 1892 déclarait qu'il y avait « quelque chose de plus important que d'apaiser les conflits, c'est de les prévenir ». « Quand le Capital et le Travail sont déjà aux prises dans un de ces désaccords violents, il est déjà bien tard pour prêcher la conciliation, on se heurte à l'intransigeance des uns et des autres, à des questions d'amour propre inévitables, où personne ne veut céder ».

Le mal qui sévit dans toutes ces questions d'organisation du travail vient de la séparation habituelle des patrons et des ouvriers, de l'état d'isolement dans lequel ils vivent. Quand un conflit vient à éclater, les représentants du Capital et ceux du Travail se regardent « en frères ennemis ». Rien ne les a prédisposés à l'entente, à l'accord, à la concession mutuelle. On ne fera disparaître cet état de chose, qu'en mettant les deux parties en présence, et ce, longtemps à l'avance, chaque jour, ou tout au moins chaque semaine. C'est par ces rapports constants, par l'habitude qu'ils prendront alors de se rencontrer, d'échanger leurs idées, de discuter leurs intérêts, de débattre dans le détail toutes les causes de conflits, qu'ils finiront par établir entre eux une certaine harmonie. Cette concorde préalable et cette bonne volonté sont les conditions indispensables non seulement des arrangements provisoires, mais ce qui est plus important de la solution

durable des différends et des conflits. Seules des institutions permanentes peuvent jouer ce rôle préventif d'une manière efficace. Des comités éphémères dans le genre de ceux institués par la loi de 1892 ne sauraient suffire.

Dans la période de calme les conseils facilitent la prompte solution de beaucoup de petites difficultés qui surgissent journellement et qui souvent proviennent de malentendus. Leur rôle est de prévoir et d'écartier toutes les causes de discorde, comme aussi d'éviter les emportements irréfléchis. Dans la plupart des cas les conseils se trouveront moins en présence d'exigences que de désirs et s'ils ne peuvent solutionner l'affaire, en intervenant promptement, avec de bonnes raisons, ils éviteront généralement que la question ne s'envenime, et ne donne naissance à un conflit.

Les conseils préviennent aussi le mécontentement du personnel. Nous savons combien les réclamations peuvent être et sont en fait nombreuses dans les chemins de fer, ces réclamations, il est du devoir et de l'intérêt des dirigeants de les examiner le plus attentivement possible, afin d'empêcher tout mécontentement des agents, mécontentement dont les meneurs sont toujours prêts à profiter et à exploiter.

M. Lefas, député de l'Ile-et-Vilaine, rappelant la comparaison de la grève et de la guerre, signale que les seigneurs en imposant la « Quarantaine » à leurs vassaux avant de recourir à la guerre, avaient eu pour

but de provoquer chez eux la réflexion et de multiplier les chances d'obtenir une solution pacifique du différend.

Ce rôle préventif serait en notre matière joué par les Conseils de conciliation. La plupart des différends provenant de malentendus, il est du devoir de l'Etat en facilitant les rapports entre les Compagnies et leurs employés de permettre aux intéressés dans un débat réfléchi, de dégager une solution transactionnelle. Les délégués des deux parties se rencontrant au Conseil, voilà quelque chose « d'analogue aux rapports permanents qu'entretiennent les peuples entre eux par l'intermédiaire de leurs ambassadeurs ». (1) Sans doute, ceux-ci ne réussissent pas toujours à éviter la guerre, mais combien de conflits ils nous épargnent cependant ?

Plus on est convaincu de la nécessité d'éviter la cessation de travail, qui menace la nation dans son existence même, qui met en péril la vie économique du pays, plus il semble que l'on doive veiller au sort de tous ceux qui sont chargés d'assurer les services publics.

Il faut, si on veut rendre les grèves plus rares, donner aux travailleurs le moyen d'être écoutés autrement qu'en menaçant le public de la cessation du travail. Il faut aussi, comme le dit M. Eugène Four-

(1) A. LEFAS, député, ancien chargé de cours à la Faculté de Droit d'Aix : « Les Contrats et les Conflits de Travail. *Semaine Politique et Littéraire*, 26 février 1910.

nière (1), « assurer à l'ouvrier les deux biens qu'il considère pour précieux entre tous, la sécurité et la justice » et ce résultat ne pourra être atteint qu'en organisant dans les Compagnies « des Comités permanents, permettant aux délégués des ouvriers de débattre toute les questions relatives au travail ». (2)

Discuter après la déclaration de grève, rien n'est plus difficile ; avant la cessation du travail on pourra toujours espérer un arrangement, car il n'y aura alors ni vainqueurs, ni vaincus. D'une discussion sans haine, sans esprit de revanche on peut tout attendre ; et la considération qu'un succès partiel est de beaucoup préférable à l'opiniâtre et aveugle résistance sera de nature à prévenir les luttes violentes. Il est évident que la procédure de conciliation favorise manifestement la solution transactionnelle des différends, qu'elle dissipe les malentendus et évite le mécontentement et la haine ; et cette solution amiable est pour les patrons aussi bien que pour les ouvriers plus avantageuse, plus efficace, meilleure à tous les égards que la lutte à outrance (3).

(1) Eugène FOURNIÈRE, *Revue Socialiste*, 1909, page 285.

(2) M. MASCURAUD, article paru dans le *Matin*, 25 octobre 1910.

(3) *Le Droit de Grève*, leçons de MM. Gide, Barthélemy, Fagnot, faite à l'Ecole des Hautes Etudes Sociales, chap. VIII. Conférence de M. Fagnot.

SECTION II

Le rôle de l'opinion publique

Quant à cette solution transactionnelle sera-t-elle si facile que cela à obtenir de la bonne volonté des parties ? Facile peut-être non, mais toujours possible. Deux choses en effet agiront sur les intéressés, l'une l'opinion publique, la deuxième qu'il vaut mieux un mauvais arrangement qu'un bon procès.

Le procès que s'intentèrent en Octobre dernier Compagnies et Cheminots, coûta près de neuf millions aux premières et aux autres de nombreuses révocations et des misères plus nombreuses encore ; sans parler des pertes éprouvées par le commerce et l'industrie, par le public en général.

C'est qu'en effet comme le dit M. Gide (1) il viendra un jour où l'ouvrier par dessus le patron verra qu'il est au service d'un plus grand que lui : du public. Ce jour est venu pour les agents des chemins de fer et le public joue ici le rôle d'arbitre intéressé. Il jugera l'attitude des deux parties.

Les revendications des uns, les résistances des au-

(1) *Le Droit de Grève*, séries de conférences faites à l'Ecole des Hautes Etudes Sociales par MM. Gide, Barthélemy, Fagnot, 1909.

tres seront portées à la connaissance de tous par la presse. Ce rôle de l'opinion publique n'est d'ailleurs pas nouveau. Est-il besoin de rappeler ici la grève des mineurs de Carmaux en 1892 ? Après avoir déclaré accepter la décision arbitrale que rendrait M. Loubet, les mineurs crurent devoir la refuser et en appeler devant « l'opinion du pays » ; un revirement se produisit alors, et le public jusque là sympathique aux grévistes réprouva ce manquement à la parole donnée ; les mineurs comprenant leurs torts reprirent leur travail, huit jours après le refus. M. Gide rappelle qu'en 1904 les dockers de Marseille repoussèrent également la sentence arbitrale de M. Magnan, ancien président de la Chambre de Commerce choisi pour arbitre ; M. Magnan fit alors afficher sa décision et l'opinion se tourna vite contre eux, si bien qu'ils acceptèrent la sentence et reprirent le travail. Sans vouloir rechercher l'influence de l'opinion publique sur l'échec de la grève des Postiers ou sur celle des chemins de fer, nous ne pouvons que rappeler son rôle dans les pays étrangers, au Canada, mais surtout en Angleterre lors de l'accord du 7 novembre.

D'ailleurs ne voit-on pas tous les jours les ouvriers comme les patrons du reste, qu'une grève a mis aux prises, par des affiches chercher à convaincre le public du bien fondé de leur attitude.

Pas plus là Compagnie que le personnel ne se risquera à avoir contre elle cette opinion publique qui a été jusqu'ici toute puissante pour faire échouer les

grèves comme aussi pour les faire réussir. Ce n'est là qu'une sanction morale, mais c'est une sanction telle que ni l'un ni l'autre des intéressés ne veut avoir à l'encourir.

Nous n'ignorons pas qu'on peut nous répondre que les employés des chemins de fer du « Grand Trunk » au Canada n'ont pas hésité à déclarer la grève et que l'opinion ne les a pas empêché de rejeter la « recommandation » du Conseil d'enquête et de conciliation. Mais il faut néanmoins ajouter que c'est sous la poussée de cette même opinion publique qu'ils ont dû l'accepter et reprendre le travail. Voyez en Angleterre nous dira-t-on, les employés de la « North Eastern Railway » ont déclaré la grève malgré l'accord de 1907. C'est vrai, mais est-ce qu'une seule grève intéressant une compagnie sur quarante-six qui ont signé, et qui ont vu la paix régner chez elles, suffit à faire rejeter le principe ? Ce fut la seule grève depuis l'accord et encore est il bon de remarquer que précisément la North Eastern est l'unique Compagnie qui n'ait pas de conseils de section.

M. Pic (1) souligne aussi l'efficacité de l'opinion publique. Il estime qu'un système analogue au système canadien, reposant sur la conciliation préalable, serait de nature à rendre les grèves très rares « car l'avis du comité étant publié, le groupement corporatif qui

(1) *Revue des Questions pratiques de législation ouvrière et d'Economie Sociale*, janvier-février 1911.

refuserait de s'y conformer s'aliénerait infailliblement l'opinion publique et se priverait ainsi d'un des principaux éléments de succès ». Une telle loi dit-il serait vraiment une œuvre de pacification sociale et non de réaction.

D'ailleurs n'est-il pas évident, comme le fait remarquer M. Piot (1) que dans un pareil conflit qui intéresse et qui risque de léser si gravement l'intérêt du public, il est nécessaire que celui-ci puisse juger de quel côté se trouve le bon droit. Or aujourd'hui la presse ne peut remplir cette délicate mission, des raisons politiques s'y opposent. « Il faudrait dit M. Piot qu'il existât un organe — bureau de conciliation, tribunal arbitral, peu importe son nom — dont le premier devoir en pareil conflit, et dont le droit sanctionné par la loi, serait de convoquer les parties, d'exiger d'elles l'exposé exact, clair et loyal de leurs prétentions respectives, et de porter par des communiqués officiels cet exposé contradictoire à la connaissance du public ».

C'est précisément cette intervention de l'opinion publique qui distingue le Conseil de conciliation des institutions établies soit sur le réseau de l'Etat, soit sur les Compagnies. Dans les conférences périodiques, dans les Conseils du Travail, nulle part, la presse ne

(1) *Le Mouvement Social*, les griefs des Cheminots, janvier 1911.

pénètre ; et nous concevons d'ailleurs fort bien une pareille exclusion. Cependant un accord conclu publiquement, ayant paru dans les journaux, voilà qui nous paraît donner de la force aux uns pour le faire appliquer, aux autres pour le faire respecter.

Le public apprécie ce moyen de conciliation et de collaboration qu'est l'institution des délégués aux conférences, mais il ne peut que présumer de la bonne volonté des parties. Grâce aux Conseils de conciliation, il pourra comme nous l'avons vu apprécier la conduite des représentants du personnel, les soutenir ou les combattre.

SECTION III

Les Conseils et l'action professionnelle

Les Conseils de conciliation permettraient aussi aux agents et employés de ne pas laisser dévier leur action professionnelle. Le Syndicat ne sera plus l'unique moyen de faire aboutir les revendications. N'est-il pas intolérable à tous les points de vue, de voir des chefs prendre pour excuse « les légitimes réclamations » des syndiqués et se servir d'eux comme d'un instrument de révolte. Trop souvent hélas ! le travailleur est poussé par des excitateurs d'en bas et par des in-

fluences d'en haut, plus dangereuses et plus coupables encore que les premières. Il n'est que temps de mettre un terme à de semblables abus, et d'enlever au Syndicat son soi-disant rôle de seul défenseur « des serfs de la voie ferrée ».

SECTION IV

Les Conseils et la collaboration des classes

Cette institution permettra aussi la collaboration des classes, elle sera une œuvre de pacification sociale en atténuant, sinon en supprimant la lutte des classes. Cette substitution de l'entente commune à la lutte est facilitée par les conférences périodiques existant déjà. L'idée de travailler ensemble à « l'œuvre commune » fut souvent nous l'avons vu, développée à la Chambre, soit à la tribune, soit dans les rapports officiels.

Mais grâce aux Conseils de conciliation, cette collaboration deviendra plus étroite, plus intime. En acceptant loyalement la collaboration du personnel, non pas seulement celle qui pourra être fixée par les règlements, mais cette collaboration morale et de tous les instants dont l'utilité est si manifeste dans les multiples détails dont l'existence de chaque jour est faite,

les chefs contribueront pensons nous, à assurer au réseau une vie normale et prospère. Tous, agents et chefs, doivent pouvoir contribuer dans un même sentiment à cette « œuvre commune » si indispensable au pays tout entier. Il n'est point en effet d'industrie dont le sort et la prospérité soient plus intimement liés à ceux du personnel.

SECTION V

La conciliation n'a pas les inconvénients de l'arbitrage.

Tels sont les avantages principaux que nous paraît devoir accorder la conciliation, avantages qui ne comportent pas comme l'arbitrage obligatoire la violation des conventions passées entre l'Etat et les Compagnies, qui ne touchent pas au droit des parties de régler leurs rapports entre elles, d'un commun accord sans l'intervention d'une tierce personne. Toute modification au contrat de travail sera *voulue* par les intéressés et non *imposée* du fait d'un tiers. La liberté des conventions sera respectée.

Quant au pouvoir de grève pour les employés, nous sommes obligés de reconnaître qu'en fait ils l'ont,

puisqu'ils en ont usé. Nous ne le discuterons pas : quoique nous ne puissions comprendre que pour faire aboutir des revendications privées, un groupement si digne d'intérêt qu'il soit, si justes que soient ses revendications, ait le droit de prendre en otage l'intérêt général, l'intérêt supérieur de la Nation. Nous ne pouvons admettre qu'un groupement pour faire reconnaître ses « droits » ait pu méconnaître ces mêmes droits de défense au groupement plus général dont il n'est qu'une partie. Devant les faits nous nous inclinons, et d'accord avec M. Barthou, (1) d'accord avec M. Briand dont le projet supprime le droit de grève aux employés des chemins de fer, nous reconnaissons que ces « quasi-fonctionnaires » ont encore ce droit là.

Puisqu'ils ont ainsi, le droit de se révolter devant l'intérêt général, il est urgent de diminuer le plus possible les cas où ils pourront agir ainsi ; et si, ce qui est fort désirable, on leur supprime ce droit là, ils auront dans le Conseil de conciliation un moyen puissant d'éviter les conflits, de solutionner les différends et de faire entendre leurs vœux et leurs réclamations.

(1) Sénat, *Journal Officiel*, 8 juillet 1908.

CHAPITRE VIII

DU SYSTÈME QUI NOUS PARAÎT PRÉFÉRABLE

Nous avons vu les critiques auxquelles donnaient lieu les diverses propositions soumises en France au Parlement ; nous connaissons les dispositions types admises à l'étranger par le législateur ; il nous reste quelques mots à dire du système qui nous semblerait le mieux devoir atteindre ce but préventif et pacificateur.

§ 1. — *Les conférences périodiques.*

D'abord il nous paraît nécessaire de conserver à la fois les conseils de conciliation et les conférences périodiques. Ce système des conférences, en effet, outre qu'il existe et qu'il semble donner satisfaction aux deux parties, est de nature à faciliter la solution des réclamations individuelles. C'est là une procédure sim-

ple, normale, qui, pour ces réclamations, nous paraît préférable à celle de la conciliation. Ce n'est que lorsque le différend n'aura pu être ainsi résolu que, à la demande de l'un des intéressés, il serait porté devant le Conseil primaire de conciliation compétent.

§ 2. — *Conseil primaire de conciliation.*

La composition des conseils de section et leur organisation en Angleterre, nous paraît être la meilleure. Il faut, en effet, tenir compte des diverses catégories d'agents d'un même service. Ces conseils doivent être le plus rapproché possible des intéressés afin d'être à même de mieux connaître les questions qu'ils seront appelés à examiner. Le projet Briand n'en institue qu'un par arrondissement ou subdivision, cela ne nous paraît pas assez. Il faut faciliter aux agents la possibilité de recourir à leur intervention, et aux Conseils la possibilité de mieux connaître les circonstances et la portée du différend.

Les représentants du personnel à ces conseils seraient élus comme le sont aujourd'hui les délégués chargés d'assister aux conférences, c'est-à-dire en tenant le plus grand compte de la différence de travail dans un même service. Leur nombre ne nous paraît pas devoir être trop élevé et deux délégués pourraient suffire pour chaque partie.

Quant au système qui consiste à faire présider ces

conseils par un tiers choisi par les représentants des deux parties, nous ne croyons pas devoir l'accepter, son choix étant ou pouvant être cause d'un désaccord entre les délégués, ce qui est de nature à gêner les bonnes relations qui doivent exister entre eux ; — de plus, si l'entente ne peut se faire sur un nom, c'est le ministre qui le désigne et cette intervention est fâcheuse, surtout en premier ressort. D'ailleurs, la présence d'un tiers nous semble transformer ces conseils de conciliation en conseils d'arbitrage ; ainsi dénaturés, ils deviendraient vite, comme en nouvelle Zélande, inutiles et inusités.

§ 3. — *Conseil central de conciliation.*

C'est devant lui que seraient portés les différends non solutionnés par les conseils primaires. Il serait saisi soit d'office, soit sur la demande de l'une des parties. Il devrait comprendre un nombre restreint de représentants dont un au moins pris parmi les délégués de chacun des intéressés au conseil primaire. Son rôle nous paraît être double, d'abord il essaierait d'obtenir une transaction et, s'il ne le pouvait, il « recommanderait » aux parties une solution qu'il jugerait de nature à pouvoir être acceptée par elles. Il serait donc à la fois conseil de conciliation et conseil d'arbitrage, car sa sentence revêtant la forme d'un « avis », serait facultative. C'est pour cela qu'ici, la présence d'une

tierce personne jouant le rôle d'arbitre nous paraît nécessaire

Cet arbitre, pensons-nous, devrait être pris parmi les juges aux Tribunaux de Commerce ou les membres des Chambres de Commerce ; cela pour deux raisons, d'abord, commerçants, ils pourraient trancher en toute compétence des questions communes à toutes entreprises (salaires, repos, réduction de la journée de travail...), ils seraient ensuite les premiers à souffrir du défaut d'accord et de la cessation du travail, ils auraient donc tout intérêt à éviter un conflit.

Quant à la question de compétence, nous croyons devoir admettre que si tous les différends individuels ou collectifs, pouvaient être soumis aux conseils primaires, seuls ceux intéressant plusieurs agents pourraient être portés au Conseil central.

Les débats seraient dirigés au Conseil primaire par le délégué désigné par le sort ; le secrétaire serait pris dans l'autre catégorie de représentants. Au Conseil central, c'est au tiers arbitre, Président, que reviendrait le soin de les diriger.

Le Conseil primaire ne rendrait aucune décision. S'il ne pouvait concilier les deux parties ou leur faire accepter un compromis, le plus âgé des délégués du personnel ainsi que le plus âgé des représentants de la Compagnie rédigeraient chacun un procès-verbal. Celui-ci comprendrait l'exposé des différentes phases de la discussion et indiquerait les points sur lesquels l'entente serait possible ; il serait adressé au Directeur

de la Compagnie qui, après avoir déclaré accepter l'un ou l'autre, les transmettrait au Conseil central. La « recommandation » que celui-ci rendrait devrait être portée à la connaissance des agents par affichage dans les gares, dépôts ou ateliers, et à celle du public par insertion au *Journal officiel* ainsi que dans tous les journaux qui en feraient la demande.

Quant aux agents qui déclareraient accepter cette « recommandation », ils le pourraient par simple lettre adressée à leur chef de service. Ainsi ils pourraient librement et individuellement adhérer à la proposition du Conseil central sans avoir à craindre les tracasseries de leurs camarades.

Rien dans tout cela, pensons-nous, qui puisse porter atteinte aux intérêts de l'une ou de l'autre des parties. Aucune modification au contrat de travail ne leur sera *imposée*. Les Compagnies resteront maîtresses chez elles et le personnel conservera ses droits. Le principe de la conciliation respecte les droits et la liberté des Compagnies comme ceux des cheminots. Reposant sur des concessions réciproques, sur l'appréciation mutuelle des droits et des devoirs de la part de chacun ; résultant d'une entente commune sans exiger une sentence coercitive, ce système paraît pouvoir s'appliquer utilement à tous les différends et à toutes les réclamations.

CONCLUSION

Les Comités permanents ont donné à l'étranger les résultats auxquels on était en droit de s'attendre. Ils ont, en effet, rendu les grèves de services publics si rares qu'à peine a-t-on pu en trouver quelques-unes à opposer au projet Briand. Leur efficacité dans la prévention des conflits ne peut être contestée ; les événements récents prouvent leur utilité, aussi pensons-nous que leur institution est devenue, en France, une nécessité.

Eussent-ils pu éviter la grève d'octobre ? Le caractère révolutionnaire (1) de ce mouvement pourrait en faire douter. Nous sommes cependant persuadés que si les Compagnies avaient pu connaître le véritable état d'esprit du personnel, elles se seraient montrées plus accommodantes avec lui qu'avec des chefs de syn-

(1) Voir la *Réforme Économique*. Le procès des cheminots grévistes, LALOUVET, 20 janvier 1911, page 70.

dicats en révolte, parlant en autocrates tous puissants ; nous sommes sûrs que si le personnel avait été tenu exactement au courant des bonnes intentions des Compagnies, il n'eût pas écouté et suivi des meneurs venus dans ses rangs pour profiter du mécontentement né d'un défaut de rapports plus intimes. Si les parties eussent été plus à même de se connaître, de s'apprécier on peut être assuré que les révolutionnaires eussent prêché dans un désert. Mais, profitant d'un déplorable état de choses, ils ont pu cacher les véritables résultats des négociations avec les Compagnies. Combien de grévistes savaient, par exemple, que certaines revendications étaient en voie de réalisation ?

La minorité agissante a eu beau jeu. Mais en revanche, elle peut se vanter d'avoir suscité bien des souffrances et bien des misères. Que d'ouvriers, que d'agents des chemins de fer aujourd'hui révoqués et que celle tare suivra partout, leur fermant la porte de l'usine ou de l'atelier.

Nous ne sommes pas de ceux qui croient qu'il suffit de promulguer une loi pour qu'aussitôt on puisse en attendre les heureux effets. Non, la loi donnera l'impulsion à la discussion et les résultats ne devront être appréciés que quand elle sera rentrée dans les mœurs. C'est alors seulement qu'on pourra en juger et en apprécier le principe. La conciliation n'est pas un vain mot, tout en prévenant ces heurts dangereux pour tous, elle protège l'ouvrier contre les Compagnies,

mais elle le protège aussi contre l'excitation révolutionnaire de certains meneurs syndicaux.

Le jour est venu pour tous, de voir, qu'à ces luttes coûteuses et ruineuses d'ouï Compagnies et agents sortent meurtris, il vaut mieux substituer la discussion cordiale et l'entente amiable.

Partisans convaincus de ces moyens pacifiques de résoudre les différends, on peut se demander pourquoi nous nous sommes bornés à n'étudier les Comités de conciliation que dans les chemins de fer. C'est que nous avons cru leur institution non seulement nécessaire mais possible. Nécessaire, les mouvements de 1891, de 1898, de 1910 l'ont prouvé ; possible, le développement des groupements professionnels dans les chemins de fer nous autorise à le croire.

« Dans divers pays, écrit le docteur Schwiedland (1), on a hâte de cueillir les fruits de la conciliation avant que l'arbre syndical n'ait grandi. On a même attaché plus de valeur au développement de la conciliation qu'à celui des syndicats. »

Avec le concours des groupements professionnels, on peut tout espérer de la conciliation. Seules, en effet, les masses cohérentes ont la discipline nécessaire pour retenir les colères trop prompts, comme aussi seules elles sont susceptibles d'avoir la dignité indispensable au respect de la parole donnée.

À notre avis d'ailleurs, le fondement de la paix so-

(1) SCHWIEDLAND, *Revue d'Economie Politique*, 1896, page 331.

ciale repose sur deux principes ; le premier, c'est que tous les employés doivent agir en corps par l'organe de leur syndicat afin qu'il y ait de part et d'autre égalité de force autant que possible ; le deuxième consiste en ce que les parties doivent elles-mêmes modifier leurs conventions, trancher leurs différends et n'abandonner ce soin à des arbitres qu'en dernier lieu.

Donner à un arbitre le soin d'imposer des modifications au contrat de travail, voilà qui nous paraît de nature à déchaîner la guerre plus qu'à rétablir la paix. Le plus souvent il coupera « la poire en deux » et le résultat sera presque toujours de mécontenter à la fois les deux plaideurs. Nous ne pouvons admettre qu'un tiers puisse ainsi sans l'accord des deux parties, se mettre en leur lieu et place et faire leur besogne. L'arbitrage obligatoire, outre qu'il modifie gravement les conventions passées, est un retour au travail forcé alors que, comme le fait remarquer fort justement un américain, M. Crompton, tous les efforts de l'Europe ont tendu à le rendre libre.

Nous ne devons pas oublier d'ailleurs, que l'abus de la liberté peut être aussi funeste que le manque de liberté. L'arbitrage obligatoire, c'est la suppression de la liberté tout comme l'abus peut résulter de l'état actuel de nos lois.

Ce que nous estimons de nature à consolider la liberté pour laquelle nous avons opté, et à laquelle, comme Waldeck-Rousseau, nous voulons faire confiance, c'est un juste milieu ; nous voulons prévenir

les abus faits en son nom. Loin de nous la pensée de croire que le fait de cesser le travail soit un abus de la liberté, mais dans certaines circonstances, lorsqu'une certaine catégorie d'employés « se croise les bras », elle devient plus que « formidable », elle devient un danger pour le public, pour la Nation. Le fait d'avoir le droit de porter une arme ne saurait, en effet, impliquer celui de tuer son voisin.

Selon nous, point n'est besoin de porter atteinte aux droits actuels des parties pour supprimer un tel état de choses. Le législateur doit empêcher les grèves dans les chemins de fer, mais *il le doit en les prévenant, non en les réprimant*. D'ailleurs, la répression n'implique-t-elle pas un commencement d'exécution ? Dès lors il est trop tard, on pourra peut-être enrayer le mouvement, on ne pourra détruire ses conséquences économiques ou politiques. Toucher aux droits de l'une ou de l'autre des parties en présence, c'est condamner d'avance tout système de paix y recourant.

Confiants dans le principe de la conciliation, confiants dans la sagesse des cheminots comme dans l'esprit large dont les Compagnies ont si souvent fait preuve, nous irons répétant qu'*il vaut mieux assurer l'avenir par l'obtention de droits nouveaux que par le retrait de droits acquis*. L'abus de la liberté sera un vain mot le jour où capital et travail, vraiment conscients, chacun de leur côté, de leurs droits et de leurs devoirs, s'apercevront que si leur droit est de se « croi-

ser les bras », leur devoir d'hommes, de républicains, de démocrates, est de causer, non de se battre .

Ce jour-là, Capital et Travail, au lieu de se regarder en frères ennemis, se traiteront désormais en collaborateurs du Progrès économique et social.

Vu : *Le Président de la thèse,*

Raoul JAY.

Vu : *Le Doyen,*

P. CAUWÈS.

Vu et permis d'imprimer :

Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,

L. LIARD.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages.
BIBLIOGRAPHIE.....	5
INTRODUCTION.....	9
AVANT-PROPOS.....	13
 <i>PREMIERE PARTIE. — Législations étrangères.</i>	
CHAPITRE PREMIER. — Fédération Australienne, Nouvelle-Zélande.....	21
CHAPITRE II. — États-Unis.....	31
§ 1. — Historique de la loi du 1 ^{er} juin 1898.....	32
§ 2. — Loi du 1 ^{er} juin 1898.....	36
CHAPITRE III. — Canada.....	39
CHAPITRE IV. — Angleterre.....	49
§ 1. — Historique de l'accord de 1907..	49
§ 2. — L'accord du 6 novembre 1907....	53
§ 3. — Les résultats.....	60

DEUXIÈME PARTIE. — *Etat de la Législation française.*

CHAPITRE PREMIER. — Les réclamations du personnel et les moyens de les porter à la connaissance des Compagnies.....	65
CHAPITRE II. — La représentation du personnel sur le réseau de l'Ouest-Etat.....	77
SECTION PREMIÈRE. — Les Comités de Travail. — Décret du 13 février 1901.....	77
SECTION II. — Le règlement du 1 ^{er} juillet 1907.	81
§ 1. — La commission de classement, les commissions régionales.....	81
§ 2. — La Conférence du Directeur.....	83
SECTION III. — Le Conseil d'enquête, le Conseil de réforme, la Commission des retraites, etc.....	84
SECTION IV. — Opinion des rapporteurs eu budget des chemins de fer sur ces mesures.....	87
CHAPITRE III. — La représentation du personnel sur les autres réseaux.....	93
SECTION PREMIÈRE. — Historique. — Le rôle de M. Millerand.....	93
SECTION II. — La représentation régionale du personnel.....	96

CHAPITRE IV. — Projets et propositions de loi. 99

SECTION PREMIÈRE. — Projet et propositions

Millerand..... 99

SECTION II. — Proposition de MM. F. Buis-

son, R. Renoult, Charles Deloncle, Mes-
simy et Steeg..... 103

SECTION III. — Proposition de la Commission. 104

SECTION IV. — Proposition de MM. Desplas

et Chautard..... 105

SECTION V. — Le projet Briand et la concilia-

tion..... 107

§ 1. — Les conférences périodiques..... 108

§ 2. — Les Comités de conciliation..... 109

SECTION VI. — Le Projet du Syndicat Profes-

sionnel des employés des chemins de fer. 115

CHAPITRE V. — Du droit d'intervention de l'Etat. 121

CHAPITRE VI. — Les critiques soulevées par les

Conseils de conciliation..... 129

§ 1. — Les Conseils de conciliation et les

Syndicats..... 130

§ 2. — Les Conseils de conciliation et

l'échec de la loi du 27 décembre 1892. 139

§ 3. — Les Conseils de conciliation et la

discipline..... 140

CHAPITRE VII. — Les avantages des Conseils de conciliation.....	143
SECTION PREMIÈRE. — Ils préviennent les conflits.....	143
SECTION II. — Le rôle de l'opinion publique..	148
SECTION III. — Les Conseils et l'action professionnelle.....	152
SECTION IV. — Les Conseils et la collaboration des classes.....	153
SECTION V. — La conciliation n'a pas les inconvénients de l'arbitrage.....	154
CHAPITRE VIII. — Du système qui nous paraît préférable.....	157
CONCLUSION.....	163

